

FUNDACIÓN TECNOLÓGICA AUTÓNOMA DE BOGOTÁ

REGLAMENTO DOCENTE

CONSEJO SUPERIOR

ACUERDO No. 026

MAYO 25 DE 2001

Por el cual se aprueba el Reglamento Docente de la FUNDACIÓN
TECNOLÓGICA AUTÓNOMA DE BOGOTÁ – FABA

El CONSEJO SUPERIOR DE LA FUNDACIÓN TECNOLÓGICA AUTÓNOMA DE BOGOTÁ- FABA, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias y de conformidad con la Ley 30 de 1992, a la Misión, Visión y Proyecto Educativo Institucional y con el objeto de reglamentar la actividad de los docentes en la institución:

ACUERDA:

ARTICULO ÚNICO. Aprobar el presente cuerpo normativo que reglamenta las funciones del personal docente en todas sus formas, en la FUNDACIÓN TECNOLÓGICA AUTÓNOMA DE BOGOTÁ – FABA.

Quedan derogadas las disposiciones que le sean contrarias.

Comuníquese, Publíquese y Cúmplase

Bogotá D. C., a los 25 días del mes de mayo de 2001

ANA FRANCISCA MARTÍNEZ Q.
Presidente del Consejo

JOSÉ ASTHUL RANGEL CHACON
Secretario del Consejo

TABLA DE CONTENIDO

CAPITULO I

Campo de acción del reglamento

CAPITULO II

Naturaleza, condición y requisitos de ingreso del docente

CAPITULO III

Tipos de Docencia, Función Docente, Remuneración, Derechos y Deberes.

CAPITULO IV

Selección y Vinculación

CAPITULO V

Categorización Docente

CAPITULO VI

Evaluación y Mejoramiento Docente

CAPITULO VII

Estímulos al mérito y Desempeño Docente

CAPITULO VIII

Régimen Disciplinario

CAPITULO I

DEL CAMPO DE ACCIÓN DEL REGLAMENTO

ARTICULO 1.

Alcance: El presente Reglamento constituye el marco jurídico que regula la actividad docente en todas sus formas, en la Fundación Tecnológica Autónoma de Bogotá, FABA. Los términos aquí contenidos son parte integral del contrato de trabajo suscrito entre la institución y el profesor.

CAPITULO II

DE LA NATURALEZA, CONDICION Y REQUISITOS DE INGRESO DEL DOCENTE

ARTICULO 2.

Naturaleza: Es Profesor o Docente de la Fundación Tecnológica Autónoma de Bogotá, FABA, el profesional contratado por ella para cumplir funciones de docencia, extensión y/o investigación a nivel académico y/o administrativo .

ARTICULO 3.

Requisitos de ingreso: Las condiciones mínimas de incorporación como profesor, a la FUNDACIÓN TECNOLÓGICA AUTÓNOMA DE BOGOTÁ, son:

- a)** Ciudadanía Colombiana en ejercicio o residencia autorizada.
- b)** Título universitario.
- c)** Mínimo dos años de experiencia profesional.

d) Especialización posgraduada, preferiblemente en el área solicitada, o experiencia equivalente.

ARTICULO 4.

Condición: Para todos los efectos, el profesor de FABA se podrá clasificar al tenor de las siguientes variables:

- a) Tipo de vinculación laboral.
- b) Categoría en el escalafón docente.
- c) Dedicación al quehacer docente.
- d) Vigencia de funciones.

ARTICULO 5.

SEGÚN EL TIPO DE VINCULACIÓN LABORAL; en La Fundación Tecnológica Autónoma de Bogotá, un profesor será Ocasional, de carrera y Visitante.

ARTICULO 6.

Profesor Ocasional. Es el que presta sus servicios profesionales en la institución por un período menor a un año.

PARAGRAFO. Para fines de ascenso, el profesor ocasional deberá certificar una evaluación satisfactoria de su desempeño.

ARTICULO 7.

Profesor de Carrera: Es aquel que ha prestado sus servicios profesionales en la institución por un año o más y que además, se halla inscrito en el escalafón docente de FABA.

ARTICULO 8.

Profesor Visitante: Es aquel proveniente de otra Institución nacional o internacional de Educación Superior o entidad afín, cuya estadía en FABA tiene como objetivo ejercer labores docentes transitorias.

ARTICULO 9.

SEGÚN LA UBICACIÓN EN EL ESCALAFÓN DOCENTE, el profesor puede ser: Auxiliar, Asistente, Asociado y Titular.

ARTICULO 10.

Profesor Auxiliar: Es la mínima categoría docente y sus campos de acción son la docencia, la investigación y la extensión según las políticas institucionales y los términos del contrato laboral.

Para ser profesor auxiliar en FABA, además de los requisitos mínimos, se deben acreditar entre 340 y 480 puntos agregados docentes y haber obtenido evaluación satisfactoria como profesor ocasional.

ARTICULO 11.

Profesor Asistente: Es la segunda categoría docente y sus campos de acción son la docencia, la investigación y la extensión según las políticas institucionales y los términos del contrato laboral. Requisitos adicionales a los mínimos:

- a)** Entre 481 y 750 puntos agregados docentes (Al menos 40 por Producción Intelectual)
- b)** Dos (2) años consecutivos de experiencia como profesor en FABA.
- c)** Evaluación Docente satisfactoria como profesor Auxiliar.
- d)** Cursos de mejoramiento, actualización y/o perfeccionamiento docente, con duración igual o superior a 40 horas, durante su permanencia en la Institución como Profesor Auxiliar.

e) Cursos (mínimo 1) de mejoramiento en el área profesional específica durante su período como profesor auxiliar.

f) Nivel básico de conocimientos en Inglés e Informática, a juicio de los evaluadores designados.

ARTICULO 12.

Profesor Asociado. Es la tercera categoría docente en FABA y sus campos de acción son la docencia, la investigación y la extensión según las políticas institucionales y los términos del contrato laboral. Requisitos, además de los mínimos:

a) Entre 751 y 980 puntos agregados docentes (Al menos 60 por Producción Intelectual durante su tiempo de asistente)

b) Experiencia de cinco (5) años consecutivos como profesor en FABA .

c) Evaluación satisfactoria como profesor Asistente.

d) Cursos de mejoramiento, actualización y perfeccionamiento docente con duración igual o superior a 120 horas, durante su permanencia en la institución como Profesor Asistente.

e) Cursos (mínimo 1) de actualización el área profesional específico durante su permanencia como profesor Asistente.

f) Nivel intermedio de conocimientos en Inglés e Informática, a juicio de los evaluadores designados.

ARTICULO 13.

Profesor Titular. Es la máxima categoría docente en FABA y sus campos de acción son la docencia, la investigación y la extensión según las políticas institucionales y los términos del contrato laboral. Requisitos:

a) Más de 981 puntos agregados docentes. (Al menos 120 por Producción Intelectual durante su tiempo como asociado)

- b)** Diez (10) años consecutivos de experiencia como profesor en FABA.
- c)** Evaluación satisfactoria como profesor Asociado.
- d)** Cursos de mejoramiento, actualización y perfeccionamiento docente con duración igual o superior a 240 horas, durante su permanencia en la institución como profesor Asociado.
- e)** Cursos (mínimo 1) de actualización en el área profesional específica durante su desempeño como profesor Asociado.
- f)** Nivel avanzado de conocimientos en Inglés e Informática, a juicio de los evaluadores designados.

ARTICULO 14.

Teniendo en cuenta la DEDICACIÓN AL QUEHACER DOCENTE, el profesor podrá ser: De Tiempo Completo, De medio Tiempo y De cátedra.

ARTICULO 15.

Profesor de tiempo completo: Es el profesor de dedicación exclusiva, con una carga semanal máxima asignable de cuarenta y cinco (45) horas), distribuidas en 30 de Docencia Directa.

ARTICULO 16.

Profesor de medio tiempo: Es aquel cuya carga no excede las veintidos (22) horas semanales; 20 de Docencia Directa.

ARTICULO 17.

Profesor de cátedra: Es aquel docente vinculado a FABA por un número de horas determinado , a través de las cuales desarrolla un plan de actividades asignadas durante un tiempo estipulado.

ARTICULO 18.

SEGÚN LA VIGENCIA DE FUNCIONES. Un profesor se podrá considerar: En servicio activo, en licencia, en permiso, en comisión, en vacaciones y en suspensión.

ARTICULO 19.

Profesor en servicio activo: Cuando se encuentra en ejercicio normal de las obligaciones pactadas en su contrato de trabajo.

ARTICULO 20.

Profesor en licencia: Cuando con autorización del Rector, y por enfermedad o maternidad, interrumpe temporalmente el ejercicio de su cargo.

PARAGRAFO 1. Licencia por enfermedad o maternidad: Cualquiera de estas dos licencias será resuelta conforme a las normas de seguridad social vigentes, previa presentación a Recursos Humanos del certificado de incapacidad expedido por la autoridad competente.

PARAGRAFO 2. Licencia ordinaria no remunerada: Es el tiempo de hasta sesenta (60) días continuos o discontinuos que el profesor podrá solicitar al Rector, previa aprobación del superior inmediato. Las licencias ordinarias y sus prórrogas no serán computables para ningún efecto.

PARAGRAFO 3. Reintegro: Vencido el período de licencia o prórroga, el profesor se reincorporará al ejercicio de sus funciones.

ARTICULO 21.

Profesor en permiso: Cuando deja sus funciones hasta por un día, debidamente autorizado por el director de programa o departamento, hasta por tres días por el Vicerrector Académico y por más de tres días por el Rector.

ARTICULO 22.

Profesor en comisión: Cuando interrumpe el ejercicio de su cargo para cumplir misiones encomendadas por la institución, o desempeñar temporalmente otro cargo.

ARTICULO 23.

Profesor en vacaciones: Cuando deja temporalmente sus funciones, para hacer uso del descanso que le confiere la ley por cada período de trabajo cumplido.

ARTICULO 24.

Profesor en suspensión. Cuando es retirado transitoriamente de su cargo por decisión de la autoridad competente, a consecuencia de la violación de normas laborales y/o disciplinarias, en arreglo a las disposiciones internas y legales vigentes.

CAPITULO III

DE LOS TIPOS DE DOCENCIA, LA FUNCION DOCENTE, LA REMUNERACION, DERECHOS Y DEBERES.

ARTICULO 25.

Tipos de docencia: El ejercicio docente en FABA puede ser Directo e indirecto.

ARTICULO 26.

Docencia Directa: Es la atención personal e indelegable que el profesor debe prestar al estudiante en su proceso de aprendizaje, de conformidad con el cronograma de actividades de la facultad correspondiente y en las materias asignadas.

PARAGRAFO. Las sesiones de docencia directa, salvo autorización del director del programa, se llevarán siempre a efecto en las instalaciones de la institución.

ARTICULO 27.

Docencia Indirecta: La constituyen las actividades que el profesor realiza en apoyo, no en sustitución, de los procesos de docencia directa, tales como:

- a)** Preparación de clases.
- b)** Diseño y calificación de evaluaciones.
- c)** Asesoría y tutoría extraclase a los estudiantes.
- d)** Dirección, asesoría y calificación de trabajos de grado y/o proyectos de investigación.
- e)** Participación activa en trabajos metodológicos y curriculares; producción de artículos para revistas y/o publicaciones técnicas y/o científicas editadas, patrocinadas o promovidas por FABA.
- f)** Colaboración en proyectos de reforma administrativa, extensión, educación continuada, etc.

ARTICULO 28.

FUNCIÓN DOCENTE Y REMUNERACIÓN. La función del profesor en FABA es cumplir a cabalidad con el objeto del contrato suscrito con la institución, en el marco de la ética, la moral, el profesionalismo, y en observancia de los preceptos legales que rigen dicha actividad. La remuneración y el régimen prestacional se fijarán conforme a la Ley.

ARTICULO 29.

Asignación de carga académica y actividades. Corresponde al Director de Programa o Departamento, quien informará por escrito a la Vicerrectoría Académica, y la División de Recursos Humanos, sus decisiones en tal sentido.

ARTICULO 30.

Supervisión del cumplimiento. El Rector, el Vicerrector Académico y/o el Director de Recursos Humanos, podrán solicitar al director de programa o departamento, cuando lo consideren conveniente, información acerca del cumplimiento de los profesores.

PARAGRAFO. Los Directores de Programa y Departamento, a juicio del Vicerrector académico podrán funciones docentes.

ARTICULO 31.

DERECHOS DEL PROFESOR:

- a)** Ejercer la función en plena libertad de cátedra, conforme a la Constitución Nacional.
- b)** Recibir la contraprestación pactada en los términos de Ley.
- c)** Acceder en igualdad de condiciones, tanto a los programas de capacitación y bienestar que ofrezca la institución, como al Escalafón Docente, previo cumplimiento de los requisitos establecidos.
- d)** Recibir el trato adecuado por parte de toda la comunidad universitaria, de acuerdo con su dignidad de profesor.
- e)** Afrontar los procesos disciplinarios en el marco del debido proceso.
- f)** Conocer el reglamento docente y demás reglamentos de la institución.
- g)** Los demás contemplados en la Ley y normas internas de la Institución.

ARTICULO 32.

DEBERES DEL PROFESOR:

- a)** Desempeñar las funciones encomendadas con criterios de responsabilidad, honestidad, ética, cumplimiento y eficiencia, conforme a la Ley, los términos de su contrato, la normatividad interna y las indicaciones del superior inmediato.

- b)** Observar los patrones de conducta adecuados donde quiera que pueda ser identificado como miembro de la institución.
- c)** Actuar siempre con respeto de todos los miembros de la comunidad universitaria de FABA.
- d)** Reportar al superior inmediato las anomalías que llegare a presenciar y no pertenezcan a su campo de acción.
- e)** Velar por la conservación y adecuada utilización de todos los materiales y bienes confiados a su guarda, administración y uso en desarrollo de sus actividades. (Sopena de responsabilidad patrimonial).
- f)** Participar en las actividades académicas, culturales, sociales, artísticas y deportivas programadas por la institución.
- g)** Estar familiarizado con la investigación y metodologías pedagógicas actualizadas para ser utilizadas en beneficio de la academia.
- h)** Las demás compatibles con la labor docente y/o asignadas por el superior inmediato.

CAPITULO IV

DE LA SELECCIÓN Y VINCULACION

ARTICULO 33.

Competencia de la clasificación: La División de Recursos Humanos es la única dependencia autorizada para efectuar la calificación oficial de méritos que conduce al escalafonamiento del profesor, y notificar sus decisiones a los interesados.

ARTICULO 34.

Criterios de la clasificación docente: Para ubicar un profesor en el escalafón docente, la oficina de Recursos Humanos tendrá en cuenta los Puntos Agregados Docentes, la dedicación laboral y demás requisitos establecidos.

PARAGRAFO. La clasificación es requisito sine qua non para la firma de contratos de docencia.

ARTICULO 35.

Concurso docente: Es el mecanismo utilizado por FABA para la selección de sus profesores, y tiene como base la calificación de méritos personales y profesionales, según las especificaciones contenidas en el presente reglamento.

ARTICULO 36.

Vacancia de una plaza docente. La declaratoria estará a cargo del Rector, previo conocimiento de una de las siguientes circunstancias:

- a)** Renuncia o abandono del cargo de un profesor activo (Inasistencia injustificada por tres días consecutivos).
- b)** Declinación al cargo o posesión extemporánea de un profesor nombrado.
- c)** Terminación unilateral del Contrato por parte de la institución, al tenor de las causales del Reglamento Interno de Trabajo y la Legislación Colombiana.
- d)** Vencimiento de un contrato laboral de docencia.

ARTICULO 37.

Convocatoria: Una vez declarada la vacante, la Vicerrectoría Académica coordinará, con el Director del Programa o Departamento, la convocatoria a Concurso Docente. De común acuerdo, expedirán una comunicación abierta indicando el nombre del cargo, el perfil deseado, los compromisos, la remuneración, y cualquier otro detalle relevante.

ARTICULO 38.

Registro de candidatos: La División de Recursos Humanos, conformará y mantendrá actualizado un banco de candidatos elegibles para todas las áreas docentes, con el fin de agilizar el cubrimiento de vacantes.

PARAGRAFO. En lo posible, los profesores a vincular provendrán del registro de candidatos, con el fin de garantizar su elegibilidad.

ARTICULO 39.

Inscripción de aspirantes: Los participantes en el concurso docente deberán inscribirse en la Vicerrectoría Académica en los plazos establecidos, presentando la documentación y demás requisitos mencionados en la convocatoria.

ARTICULO 40.

Términos de la convocatoria: La convocatoria se hará pública mediante el uso de los canales de difusión más convenientes, y en todo caso especificando claramente:

- a)** Unidad solicitante.
- b)** Area o disciplina de acción.
- c)** Requisitos mínimos.
- d)** Criterios de evaluación.

ARTICULO 41.

Estudio de hojas de vida: Estará a cargo del Director de Programa o Departamento solicitante, conforme a lo estipulado en el presente reglamento. Los resultados serán remitidos con prontitud a la Vicerrectoría académica.

ARTICULO 42.

Aspirantes preseleccionados: Los aspirantes preseleccionados serán citados a presentar su exposición ante las autoridades de la unidad solicitante, según instrucciones del Jurado.

ARTICULO 43.

Composición del Jurado: El jurado calificador de la exposición estará integrado por el Director del Programa o Departamento y dos académicos designados por la Vicerrectoría Académica.

ARTICULO 44.

Notificación del resultado: El Jurado delegará en uno de sus miembros el envío del resultado de la exposición a la Vicerrectoría Académica.

ARTICULO 45.

Entrevista y selección de terna: La Vicerrectoría Académica programará y conducirá la entrevista del aspirante, en unión del director del programa o departamento. Obtenido el resultado de la entrevista, procederá a totalizar los puntajes y a conformar una terna de cuyo seno el Rector definirá el aspirante a contratar.

ARTICULO 46.

Selección y nombramiento: El Rector seleccionará, de entre las ternas enviadas por vicerrectoría, el candidato a contratar, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- a)** Hoja de Vida (PADs) 40%.
- b)** Entrevista (Con Vicerrectoría académica y dirección de programa o departamento) 20%.

c) Exposición (De un tema relacionado con el Programa Académico o Departamento que solicita la vinculación) 40%.

ARTICULO 47.

Notificación del resultado: La Rectoría comunicará oportunamente a la División de Recursos Humanos el nombre de la persona a vincular, con el fin de dar trámite a la contratación.

PARAGRAFO. Los nombramientos de los profesores de tiempo completo y medio tiempo se harán efectivos mediante resolución de Rectoría, la cual especificará la dedicación y la unidad destino.

ARTICULO 48.

Término de aceptación: El seleccionado dispondrá de diez (10) días calendario, a partir de la fecha de notificación, para aceptar el nombramiento; caso contrario, la institución declarará disponible la vacante y abrirá una nueva convocatoria.

ARTICULO 49.

Concurso desierto: La Vicerrectoría Académica podrá declarar desierto el Concurso Docente si, a su juicio, los candidatos no reúnen los requisitos exigidos o el aspirante seleccionado no manifiesta su aceptación del cargo en los plazos previstos.

CAPITULO V

DE LA CATEGORIZACION DOCENTE

ARTICULO 50.

Escalafón: Es el sistema de rangos o categorías en el que FABA posiciona sus docentes para efectos de remuneración y otorgamiento de beneficios, previa calificación de méritos personales y profesionales.

ARTICULO 51.

Comité de escalafón docente: Es el encargado de calificar los méritos de los aspirantes a ingresar o ascender en el escalafón, y está integrado por:

- a)** El Rector, quien lo preside.
- b)** El Secretario General.
- c)** El Coordinador de Recursos Humanos.

ARTICULO 52.

Requisitos de ingreso al escalafón docente.

- a)** Mínimo dos (2) años en periodo de prueba, con dedicación de tiempo completo o medio tiempo.
- b)** Evaluación satisfactoria del desempeño docente.
- c)** Demás requisitos de la categoría y aprobación del Comité.

PARAGRAFO. La antigüedad por sí sola no implica derechos de inclusión ni ascenso en el escalafón.

ARTICULO 53.

Solicitudes de ascenso: Serán presentadas por el interesado al director del programa o departamento en el mes de noviembre de cada año, y tendrán

vigencia a partir del primer día del semestre académico subsiguiente a aquél en se emita el visto bueno del comité.

ARTICULO 54.

Trámite de la solicitud: El Director, previo concepto favorable, remitirá la solicitud a la Decanatura de la Facultad; si su evaluación es positiva, la enviará a la Vicerrectoría Académica, cuyo titular convocará al Comité para la aprobación final.

ARTICULO 55.

Proceso de categorización. Es el mecanismo de calificación de méritos utilizado por FABA para la ubicación de sus profesores en las distintas categorías del escalafón docente.

ARTICULO 56.

Criterios de categorización: Para establecer la categoría en el Escalafón Docente, el Comité calificará los Puntos Agregados Docentes y la antigüedad en la institución, a partir de los datos y soportes contenidos en la Hoja de Vida Institucional que el aspirante deberá diligenciar, en el momento de su inscripción, en el banco de candidatos.

ARTICULO 57.

Asignación de Puntos Agregados Docentes: Dichos valores serán otorgados teniendo en cuenta la siguiente tabla de equivalencias:

ARTICULO 58.

Títulos Universitarios y certificados de estudio: Se aceptarán los estudios relacionados con el área de desempeño y realizados en los últimos cinco años, de acuerdo a los siguientes criterios:

- a)** Título profesional:300 PAD.
- b)** Título profesional adicional: 60 PAD.

- c)** Especialización: 90 PAD.
- d)** Maestría: 200 PAD.
- e)** Doctorado (Ph. D): 300 PAD.
- f)** Diplomados y Educación Continuada: Cada certificado expedido por institución de Educación Superior como diplomado o estudios continuados, cuya intensidad sea igual o superior a 40 horas: 15 puntos (Este concepto se otorgará un máximo de sesenta puntos).

ARTICULO 59.

Experiencia Profesional: La experiencia laboral contará si es satisfactoriamente documentada; en caso positivo, se incluirá a partir de la expedición del título y según su equivalencia en tiempo completo. Cada año de experiencia laboral otorgará 30 PAD.

ARTICULO 60.

Producción Intelectual: Serán homologables los trabajos desarrollados al servicio de FABA y convalidados por la comunidad académica y/o científica local, regional nacional o internacional. El puntaje máximo otorgable por este concepto será estipulado en cada categoría.

ARTICULO 61.

Calificación: Corresponde al Comité de Evaluación de la producción intelectual, según las especificaciones contenidas en este reglamento.

ARTICULO 62.

Proceso de evaluación: Se inicia con la presentación del material por parte del profesor al Comité de Evaluación de Producción Intelectual de la facultad, anexo a la solicitud de inclusión o ascenso en el escalafón, y termina con la asignación de los puntos, previo estudio de los estándares requeridos.

ARTICULO 63.

Puntajes otorgables: Los Pad por producción intelectual serán obtenidos de publicaciones (libros, artículos, ponencias, etc.), investigaciones y material pedagógico (ayudas docentes o sistematización de conocimientos), así:

- a)** Libro o informe de investigación financiada por organismo externo a FABA: noventa (90) PAD.
- b)** Vídeo o artículo con resultados de investigación propia en revista especializada e indexada a nivel internacional o nacional y circulación internacional: Setenta (70) PAD.
- c)** Vídeo o artículo con publicación de resultados de investigación propia en revista especializada e indexada a nivel nacional y circulación nacional o regional: Sesenta (60) PAD.
- d)** Ponencia o memoria en eventos de carácter internacional, nacional o regional, sobre investigaciones propias: Cincuenta (50) PAD.
- e)** Libro de texto: Cincuenta (50) PAD.
- f)** Publicaciones a nivel universitario o sistematización del conocimiento: Treinta y cinco (35) PAD.
- g)** Trabajo, ensayo o artículo de contenido técnico, artístico, cultural o humanístico, con fines pedagógicos, publicado en revista internacional especializada: Treinta (30) PAD.
- h)** Trabajo, ensayo o artículo de contenido técnico, artístico, cultural o humanístico, con fines pedagógicos, publicado en revista especializada de circulación nacional o regional: Veinte (20) PAD.

CAPITULO VI

DE LA EVALUACIÓN Y EL MEJORAMIENTO DOCENTE

ARTÍCULO 64.

Evaluación del desempeño docente: Es el proceso integral y participativo, mediante el cual la institución monitorea periódicamente el desempeño del profesor con fines de retroalimentación, perfeccionamiento y ascensos en el escalafón.

ARTICULO 65.

Mejoramiento docente. Es el permanente perfeccionamiento del quehacer docente que FABA, en su política de excelencia académica, procura mediante acciones concretas de actualización, profundización, reflexión y desarrollo personal e intelectual. El mejoramiento docente tiene como objetivos:

- a)** Elevar a estándares competitivos la calidad del ejercicio docente.
- b)** Optimizar los procesos de enseñanza-aprendizaje.
- c)** Consolidar en la comunidad docente el sentido de compromiso con la construcción de conocimiento significativo para los estudiantes y la sociedad.
- d)** Promover el planteamiento y desarrollo de proyectos colectivos de mejoramiento de la calidad académica.
- e)** Crear espacios de reflexión que permitan comprender, divulgar y universalizar las experiencias pedagógicas más novedosas y productivas en los diversos ámbitos de formación profesional.
- f)** Formar docentes-investigadores capaces de comprender y transformar la práctica pedagógica, mediante la identificación de problemáticas inherentes a su labor.

g) Adoptar la cultura de la evaluación como una herramienta imprescindible en todo intento de mejoramiento de los procesos académicos.

PARAGRAFO. Los cursos y demás eventos de mejoramiento docente serán organizados por las diferentes unidades académicas o administrativas, y los títulos o certificados otorgados tendrán puntajes computables para el Escalafón Docente.

CAPITULO VII

DE LOS ESTÍMULOS AL MERITO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE

ARTICULO 66.

Generalidad: FABA exalta la excelencia académica de los profesores mediante los siguientes estímulos:

- a)** Programas de crecimiento y desarrollo profesional.
- b)** Reconocimientos.
- c)** Distinciones.

ARTICULO 67.

Crecimiento y desarrollo profesional: FABA busca estimular el mérito docente mediante planes y acciones de mejoramiento del nivel académico y pedagógico de sus profesores. Para ello concederá descuentos en la matrícula de sus postgrados, financiación parcial o total de la asistencia a seminarios, simposios, congresos, cursos y demás eventos académicos, cuando el beneficiario figure como ponente o conferencista y la Institución reciba el crédito correspondiente.

ARTICULO 68.

Reconocimientos: Son las notas anuales de felicitación que se consignan en la hoja de vida del profesor, en virtud de su desempeño sobresaliente, a juicio del Consejo Académico.

ARTICULO 69.

Distinciones. Se concretarán en la imposición de las distintas condecoraciones establecidas por la institución. Estas pretenden resaltar los aportes del profesor al proceso pedagógico, a la ciencia, al crecimiento de FABA, o las contribuciones de cualquier orden, a juicio del Consejo Académico.

PARAGRAFO. La Orden al Mérito “Mario Galán Gómez”, que se otorga cada año en el día del Educador en ceremonia especial, es la máxima distinción a la labor pedagógica y tiene por objeto estimular el desarrollo integral del quehacer docente en FABA. El candidato deberá acreditar, a juicio del Consejo Académico, el logro de metas superiores en el trabajo con los estudiantes, el perfeccionamiento de la dimensión profesional y su contribución efectiva a la sociedad.

CAPITULO VIII

DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

INTRODUCCION: El presente Régimen disciplinario se deriva en sus términos sustanciales del Reglamento Interno de Trabajo, del Contrato Laboral y de la Legislación laboral pertinente. Sin embargo aborda otros aspectos propios del quehacer docente en FABA, y pretende consagrar los principios que fundamentan la determinación de las faltas disciplinarias, sus atenuantes, sus agravantes, las sanciones, su aplicación y los mecanismos de defensa del inculpado.

ARTICULO 70.

Falta disciplinaria. Es toda acción u omisión que vulnere en forma alguna los marcos normativos de FABA, el contrato laboral o la Ley Laboral Colombiana. Constituyen Faltas, entre otras,

- a)** La falsificación o adulteración de certificados o documentos probatorios de ciertas calidades y perfiles.
- b)** La suplantación de un tercero con el fin de obtener certificado de asistencia a una sesión de trabajo, situación que involucra a todos los participantes.
- c)** El porte de armas, práctica de juegos de azar, asistencia en estado de embriaguez o efecto de alucinógenos, consumo y/o distribución de sustancias clasificadas como alterantes de la conducta humana, en las instalaciones de FABA o de cualquier entidad signataria de convenio.
- d)** La violación de derechos individuales o colectivos de cualquier miembro de la comunidad universitaria de FABA.
- e)** Los actos que afecten negativamente la imagen institucional.
- f)** La obstrucción al normal desarrollo de las actividades académicas o administrativas.
- g)** El hurto, uso indebido o atentado contra la integridad del patrimonio de la Institución o de cualquier entidad signataria de convenio, circunstancia que ocasionará responsabilidad patrimonial.
- h)** El incumplimiento reiterado e injustificado de las funciones del cargo, a juicio de las autoridades académicas y/o administrativas de la institución.
- i)** La no-legalización de su vinculación dentro de las fechas estipuladas para tal fin.

ARTICULO 71.

Competencia del proceso disciplinario: Lo iniciará de oficio el superior inmediato, cuando por cualquier medio se tenga conocimiento de una presunta falta.

ARTICULO 72.

Notificación y cita a descargos: El funcionario a cargo de la investigación notificará al profesor involucrado, por el medio más expedito, dentro de los quince (15) días hábiles subsiguientes al conocimiento del hecho, la responsabilidad que se le imputa y las pruebas existentes en su contra, conminándola a rendir descargos.

ARTICULO 73.

Descargos: A partir de la fecha en que se surta la notificación, el profesor tendrá (10) diez días hábiles para presentar por escrito, al investigador, los respectivos descargos, es decir su propia versión, clara y concreta sobre la conducta atribuida.

ARTICULO 74.

Análisis probatorio y atribución de responsabilidad. Realizado el respectivo análisis probatorio y su posterior valoración, el investigador determinará la responsabilidad y la sanción impuesta al inculpado, notificando la decisión dentro de los (10) diez días hábiles, contados a partir de la práctica del último instrumento probatorio utilizado en el proceso.

PARAGRAFO. Si, vencido el término anterior, el funcionario cognoscente considera que la decisión no es de su competencia, procederá a remitir el caso a la instancia apropiada, la cual dispondrá de treinta días hábiles, desde la fecha de recepción de los documentos, para resolverlo.

ARTICULO 75.

Sanciones. Instancias ejecutoras, notificación y recursos. La FUNDACIÓN TECNOLÓGICA AUTÓNOMA DE BOGOTÁ, en atención al debido proceso, determinará las acciones sancionatorias para los docentes que incurran en comportamientos violatorios de su normatividad.

En concomitancia con el principio de proporcionalidad, se disponen las siguientes acciones sancionatorias:

- a)** Amonestación Verbal del superior inmediato.
- b)** Amonestación escrita del Jefe inmediato, la Decanatura, la División de Recursos Humanos o el Consejo Académico, siempre con copia a la hoja de vida.
- c)** Todas las demás que consagre el Reglamento Interno de Trabajo y la Legislación Colombiana, según la valoración del hecho.

PARAGRAFO. Las sanciones de multa, suspensión o terminación del contrato serán de imposición exclusiva de la Rectoría mediante resolución, contra la cual procederán los recursos de reposición ante la instancia origen y de apelación ante el Consejo Superior, en los eventos de suspensión mayor a un (1) mes o terminación del contrato de trabajo. Dichos recursos se interpondrán y sustentarán por escrito, dentro de los cinco (5) días hábiles subsiguientes a la fecha de notificación.