

**FUNDACIÓN CENTRO DE EDUCACIÓN SUPERIOR, INVESTIGACIÓN Y
PROFESIONALIZACIÓN
“ CEDINPRO”**

REGLAMENTO DOCENTE

**Bogotá D. C.
2005**

CONTENIDO

PRESENTACIÓN

1. CAPÍTULO PRIMERO DEL PERSONAL DOCENTE
2. CAPÍTULO SEGUNDO DE LAS CATEGORÍAS
3. CAPÍTULO TERCERO DEL COMITÉ DE EVALUACIÓN
4. CAPÍTULO CUARTO DE LAS JORNADAS DE TRABAJO
5. CAPÍTULO QUINTO DE LOS DEBERES Y DERECHOS
6. CAPÍTULO SEXTO DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y DE LAS FALTAS
7. CAPÍTULO SÉPTIMO DE LAS SANCIONES
8. CAPÍTULO OCTAVO DE DISTINCIONES ACADÉMICAS E INCENTIVOS

PRESENTACIÓN

Dentro del contexto del proceso de transformación institucional emprendida por CEDINPRO a través de su plan de desarrollo, el Consejo Superior ha incluido de manera preferencial el REGLAMENTO DOCENTE, concebido como un instrumento administrativo que, además de facilitar la toma de decisiones, orienta, reconoce y estimula el rol del docente en el desarrollo de la misión de docencia, investigación y proyección a la comunidad. Compromisos en los cuales el liderazgo y realizaciones del profesor se hacen imprescindibles.

Con tal propósito, el presente reglamento se ha elaborado atendiendo los criterios de equidad y de reconocimiento a la actualización, la investigación, la experiencia y calidad de desempeño profesional de quien presta sus servicios a la academia en la Fundación.

CAPÍTULO PRIMERO DEL PERSONAL DOCENTE

ARTÍCULO 1: Son docentes de la Fundación quienes desarrollan las funciones de enseñanza, investigación o extensión, de acuerdo con las modalidades de vinculación que en tal sentido contempla el presente reglamento.

ARTÍCULO 2: Para ser docente de CEDINPRO se deben reunir los siguientes requisitos:

- Poseer título profesional en Educación Superior otorgado por una institución universitaria o una universidad debidamente reconocida por el Estado Colombiano.
- Acreditar experiencia docente en el ámbito universitario de acuerdo con la categoría y la dedicación que se describen en los artículos siguientes.
- Presentar fotocopia de la libreta militar en el caso de los docentes varones.
- Superar las pruebas de ingreso y ser aceptado en la entrevista.
- Ser postulado como candidato a docente por el Comité de Evaluación ante el Rector y / o el Decano de la unidad docente y el Director de Investigación y Postgrado.

PARÁGRAFO 1: En el caso de las cátedras de los programas técnicos profesionales, que por su modalidad no necesita personal con título profesional en alguna de las asignaturas, el requisito del título profesional, podrá ser sustituido por experiencia docente específica o experiencia relacionada con el ejercicio de la actividad que dirigirá. La autorización será dada por el Rector de la institución previo concepto favorable del Consejo Académico.

ARTÍCULO 3. El docente prestará sus servicios a CEDINPRO de acuerdo con cualquiera de las siguientes modalidades para la que haya sido contratado:

- Dedicación exclusiva
- Tiempo completo
- Medio tiempo
- De cátedra

ARTÍCULO 4. Es docente de dedicación exclusiva el profesor que labora para la institución con una carga académica no inferior a cuarenta (40) horas semanales. Esta modalidad docente genera incompatibilidad con el ejercicio de compromisos laborales en instituciones ajenas a la Fundación.

ARTÍCULO 5: Para ser designado docente de dedicación exclusiva, el aspirante debe:

- a. Haberse desempeñado como docente de tiempo completo en CEDINPRO por un tiempo no inferior a dos (2) años o de cinco (5) años en otra institución de Educación Superior.
- b. Poseer título de postgrado en el nivel de Maestría o Doctorado y acreditar experiencia en investigación o haber hecho publicaciones de carácter científico, pedagógico, tecnológico u otras de su equivalencia, relacionadas con las cátedras que dirigirá.
- c. Haber obtenido en las dos últimas evaluaciones docentes, adelantadas por el Comité de Evaluación, una calificación igual o superior a bueno (B)

PARÁGRAFO 1. Los puestos de trabajo para docentes de dedicación exclusiva serán creados por el Consejo Superior de la Fundación, de acuerdo con las necesidades y disponibilidades financieras de la Institución, o los incluidos en la planta de personal, según el Plan de Desarrollo Institucional.

ARTÍCULO 6: Es docente de tiempo completo el que labora para la fundación con una intensidad máxima de cuarenta (40) horas semanales, y reúne los siguientes requisitos:

- a. Haberse desempeñado como docente de medio tiempo en CEDINPRO por un tiempo no inferior a dos (2) años o de cuatro (4) años en otra institución de Educación Superior.
- b. Poseer título profesional y de postgrado afín a las asignaturas que regentará y acreditar experiencia en investigación o haber hecho publicaciones de carácter científico, pedagógico, tecnológico u otras de su equivalencia, relacionadas con las cátedras que dirigirá.
- c. Haber obtenido en las dos últimas evaluaciones docentes, adelantadas por el Comité de Evaluación, una calificación igual o superior a bueno (B)

ARTÍCULO 7. Es docente de medio tiempo quien trabaja en la Fundación con una intensidad horaria máxima de veinte (20) horas semanales y reúne los siguientes Requisitos:

- a. Haberse desempeñado como docente catedrático en CEDINPRO por un tiempo no inferior a dos (2) años o tres (3) años en otra institución de Educación Superior.
- d. Poseer título profesional y de postgrado en el nivel de Especialización y acreditar experiencia en investigación en asuntos relacionadas con las cátedras que dirigirá.
- e. Haber obtenido en las dos últimas evaluaciones docentes, adelantadas por el Comité de Evaluación, una calificación igual o superior a bueno (B).

ARTÍCULO 8. Es docente de cátedra quien ejerce funciones de docente en la institución con una carga académica no superior a dieciocho (18) horas semanales y reúne los siguientes requisitos:

- a. Haberse desempeñado como docente en otras instituciones de Educación Superior por un tiempo no menor a dos (2) años.
- b. Poseer título profesional en un área relacionada con las cátedras que dirigirá.

ARTÍCULO 9. Son funciones de los docentes:

- a. Desarrollar las cátedras de acuerdo con su especialidad y modalidad de vinculación.
- b. Para los docentes de dedicación exclusiva, tiempo completo y medio tiempo, además, dirigir o asesorar proyectos de investigación y dirigir trabajos de grado.
- c. Para los docentes de dedicación exclusiva, tiempo completo y medio tiempo, además de las anteriores, prestar asesoría académica y pedagógica a los estudiantes que le hayan sido asignados.
- d. Participar en los procesos de planeación, organización, control y evaluación institucional.

CAPÍTULO SEGUNDO

DE LAS CATEGORÍAS

ARTÍCULO 10. Crease en el reglamento docente de la Fundación las siguientes categorías docentes:

- Docente titular
- Docente asociado
- Docente asistente
- Docente auxiliar

ARTÍCULO 11. Para ser escalafonado como docente titular se requiere:

- a. Haber laborado en CEDINPRO como profesor asociado con una antigüedad mínima de cinco (5) años o en otras instituciones de Educación Superior por un tiempo no menor de diez (10) años.
- b. Poseer título profesional y de postgrado en el nivel de Magíster o Doctor en el área de su especialidad.
- c. Haber obtenido en las dos últimas evaluaciones una calificación emitida por el Comité de Evaluación igual o superior a bueno (B).

ARTÍCULO 12. Para ser clasificado como docente asociado se requiere:

- a. Poseer título profesional expedido por una institución de Educación Superior reconocida por el Estado.
- b. Haber laborado en CEDINPRO como profesor asistente por un tiempo no menor de cinco (5) años y poseer título de Especialista, Magíster o Doctor en el área de desempeño, o demostrar experiencia docente no inferior a diez (10) años en el área de su especialidad en Universidades o Instituciones de Educación Superior diferentes a CEDINPRO.
- c. Haber obtenido en evaluaciones por parte del Comité de Evaluación una calificación igual o superior a bueno (B).

ARTÍCULO 13: Para ser clasificado como docente asistente se requiere:

- a. Poseer título profesional en el área de desempeño.
- b. Acreditar experiencia profesional en CEDINPRO como docente auxiliar durante dos (2) años o como profesor de tiempo completo por un término no menor de cinco (5) años en una universidad o Institución de Educación Superior diferente a CEDINPRO.
- c. Haber obtenido en las dos últimas evaluaciones emitidas por el Comité de Evaluaciones una calificación igual o superior a bueno (B).

ARTÍCULO 14. Para ser clasificado como docente auxiliar se requiere:

- a. Poseer título profesional en el área de desempeño.
- b. Haber laborado en CEDINPRO como profesor de tiempo completo durante dos (2) años o de medio tiempo durante cuatro (4) años o en una universidad diferente a CEDINPRO durante cuatro (4) años como profesor de tiempo completo o de medio tiempo.
- c. Haber obtenido en las dos últimas evaluaciones emitidas por el Comité de Evaluaciones una calificación igual o superior a bueno (B).

PARÁGRAFO 1. Para efectos de ascensos en las diferentes categorías, el Consejo Académico podrá hacer las homologaciones que estime convenientes, teniendo en cuenta las obras o artículos científicos que acredite el docente.

PARÁGRAFO 2. El estudio de los ascensos en las categorías será realizado por el Comité de Evaluación y aprobado por el Comité Académico.

PARÁGRAFO 3. CEDINPRO reconocerá una diferencia porcentual salarial correspondiente a la categoría en que el docente haya sido clasificado, de acuerdo con la siguiente asignación sobre el salario básico:

Un 5% para la categoría de docente auxiliar

Un 10% para la categoría de docente asistente

Un 20% para la categoría de docente asociado

Un 30% para la categoría de docente titular.

CAPÍTULO TERCERO

DEL COMITÉ DE EVALUACIÓN DOCENTE

ARTÍCULO 15. La Fundación contará con un Comité de Evaluación Docente como organismo consultivo y de asesoría en los asuntos referentes al personal docente de la institución.

ARTÍCULO 16. El Comité de Evaluación Docente estará integrado por: el Rector, quien lo presidirá, el Vicerrector Académico, el Coordinador del Bienestar Universitario, un representante de los Decanos, Directores o Coordinadores de programas, un representante de los docentes, un representante de los estudiantes y un representante del Consejo Superior.

ARTÍCULO 17. Son funciones del Comité de Evaluación Docente:

- a. Diseñar instrumentos de evaluación del personal docente.
- b. Evaluar semestralmente el desempeño del profesorado de la institución.
- c. Evaluar las hojas de vida de los docentes aspirantes a vincularse a la institución y emitir concepto pertinente a la Dirección Académica para su nominación.
- d. Evaluar las solicitudes de ascenso o de escalafonamiento que presenten los profesores.
- e. Efectuar el análisis de las evaluaciones de los docentes realizados por los estudiantes, Vicerrectoría Académica y la auto evaluación docente.

PARÁGRAFO 1. La calificación final de los docentes estará conformada por el promedio que arrojen:

- Los resultados de la evaluación practicada por la Vicerrectoría Académica.
- Los resultados de la evaluación de los estudiantes.
- Los resultados de la auto evaluación docente.

PARÁGRAFO 2. La escala de calificación de las evaluaciones referidas en el parágrafo 1 del presente artículo será de cero (0) a cien (100), siendo cero (0) el mínimo puntaje y cien (100) el máximo.

CAPÍTULO CUARTO

DE LAS JORNADAS DE TRABAJO

ARTÍCULO 18. La jornada de trabajo, la distribución de la carga académica y ubicación del docente será definida por el Decano, Director o Coordinador del programa de acuerdo con las necesidades de la unidad académica y la modalidad de vinculación laboral y la categoría del docente.

CAPÍTULO QUINTO

DE LOS DEBERES Y DERECHOS DE LOS DOCENTES

ARTÍCULO 19. Son deberes de los docentes:

- a. Cumplir con el horario de trabajo pactado.
- b. Diseñar, actualizar y desarrollar los programas de las asignaturas que están a su cargo.
- c. Aplicar las evaluaciones académicas a los estudiantes dentro de las fechas que fije la institución y reportar oportunamente las actas de calificaciones a Registro y Control, una vez hayan sido dadas a conocer a los estudiantes.
- d. Participar en las actividades de inducción, planeación, actualización y demás eventos académicos, culturales, sociales y deportivos que programe la institución para la comunidad universitaria.
- e. Asesorar a los estudiantes en los proyectos académicos y / o pedagógicos pertinentes.
- f. Realizar los proyectos de investigación y dirigir los trabajos de grado que le hayan sido asignados según su contrato laboral.
- g. Mantenerse actualizado en el área de su especialidad.
- h. Preparar el material necesario para el desarrollo de la clase.
- i. Acatar y hacer cumplir las disposiciones emanadas de los organismos rectores de la institución.
- j. Asistir a las reuniones del Consejo Superior o del Consejo Académico cuando sea elegido para representar al estamento docente, o cuando fuese necesaria su presencia en ellos.
- k. Asistir a las reuniones programadas en el calendario académico para el personal docente.
- l. Desarrollar los programas de acuerdo con los últimos avances científicos, pedagógicos y enfoques de la filosofía institucional.

- m. Presentar los programas de acuerdo con los criterios trazados por la Unidad Académica en el momento en que lo requiera la Dirección Académica o el jefe del programa.

ARTÍCULO 20. Son derechos del docente de CEDINPRO:

- a. Gozar de autonomía en el desempeño de sus actividades docentes, investigativas y de extensión para valorar y exponer sus teorías científicas de acuerdo con los criterios de la ciencia y últimos enfoques pedagógicos, interpretaciones de hechos sociales y tendencias artísticas, sobre la base del respeto o los intereses y expectativas de los estudiantes y la filosofía institucional.
- b. Disponer de autonomía en el diseño y aplicación de las evaluaciones académicas de los estudiantes, de acuerdo con los contenidos de las asignaturas y los lineamientos del Reglamento Estudiantil.
- c. Recibir un trato y respeto digno de parte de los miembros de la comunidad universitaria.
- d. Recibir oportunamente su salario y prestaciones sociales de acuerdo con los derechos que para tal efecto contempla el Código Sustantivo del Trabajo.
- e. Disfrutar los servicios de Bienestar Institucional que para tal fin prevea la Fundación.
- f. Recibir los incentivos previstos por la institución y se haya hecho acreedor según sus méritos.
- g. Ser elegido como representante del estamento docente ante los organismos de gobierno de la institución.

PARÁGRAFO: Los docentes de la Fundación tendrán representación en el Consejo Superior, el Consejo Académico y en los demás órganos y entes de la institución que se determinen por las autoridades competentes, en la forma y términos establecidos en la ley y en los diferentes estatutos y reglamentos de la Fundación.

Cada vez que se requiera elegir un representante docente en los órganos de que trata el inciso anterior, el Rector convocará a todos los docentes de la institución, quienes por voto personal y secreto efectuarán la elección. La forma, trámite y requisitos particulares del proceso, serán reglamentados por el Consejo Superior.

CAPÍTULO SEXTO

DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y DE LAS FALTAS

ARTÍCULO 21. Para la aplicación del régimen disciplinario a que hace alusión el capítulo de los estatutos de la Fundación, se clasifican las faltas como:

- Leves
- Graves
- Muy graves

ARTÍCULO 22. Se consideran faltas LEVES los comportamientos que, sin causar alteración al normal funcionamiento de la institución, implican incumplimiento de las funciones pactadas en el contrato de trabajo o retardo en el desarrollo de las tareas académicas o administrativas asignadas.

ARTÍCULO 23: Se consideran faltas GRAVES:

- a. Faltar sin justa causa a más del 10% de la intensidad horaria total de las asignaturas a su cargo.
- b. Faltar de manera consuetudinaria a las reuniones programadas para el personal docente por la institución.
- c. Utilizar los bienes materiales o razón social de la Fundación para beneficios exclusivamente personales o en perjuicio de la Fundación.
- d. La reincidencia en faltas leves sin que muestre interés por adoptar los correctivos del caso.
- e. La agresión física, injuriosa o calumniosa contra cualquiera de las personas de la comunidad universitaria.
- f. Ser sindicado de delitos penales por parte de la justicia ordinaria.
- g. La presentación de faltas que atenten contra la moral o las buenas costumbres.
- h. El consumo de estupefacientes dentro y fuera de la Fundación.
- i. La incompetencia comprobada en el ejercicio de la docencia.

ARTÍCULO 24. Se consideran faltas MUY GRAVES las siguientes:

- a. Promover, organizar o participar en actos que paralicen el funcionamiento de las actividades académicas o administrativas de la institución.
- b. Ser condenado por algún delito, definido en el Código Penal como doloso.
- c. Participar en actos violentos contra cualquiera de las personas de la comunidad universitaria.
- d. Exigir o aceptar dineros o prebendas para beneficio personal y que comprometen información considerada reservada o exclusiva de la institución.
- e. La adulteración de los documentos considerados oficiales de la institución o los aportados para demostrar requisitos señalados en el presente reglamento para ingreso, escalafonamiento o ascenso de docentes.
- f. El tráfico y consumo de estupefacientes.
- g. Negarse a cumplir las órdenes impartidas por la autoridad competente, sobre funciones de su competencia.
- h. Incurrir en abandono del cargo sin justa causa.

PARÁGRAFO 1. Se declarará el abandono del cargo en los siguientes casos:

- a. Por la no-presentación a la institución, sin causa justa, después de los tres días siguientes al vencimiento de sus vacaciones, licencias y permisos.
- b. La cesación, sin justa causa, de sus actividades docentes durante tres días hábiles consecutivos.
- c. Hacer dejación del cargo antes que la instancia administrativa le haya resuelto su renuncia.
- d. Iniciar una comisión, vacaciones o licencias sin haber legalizado antes su situación contractual y administrativa.

CAPÍTULO SÉPTIMO

DE LAS SANCIONES

ARTÍCULO 25. CEDINPRO contempla las siguientes sanciones disciplinarias, que aplicará a aquellos docentes que incurran en faltas, atendiendo a las instancias y gravedad de la comisión:

- a. Amonestación verbal
- b. Amonestación escrita
- c. Suspensión del cargo
- d. Cancelación del contrato

Aunque la Fundación espera siempre contar con personal docente calificado, tanto en su preparación académica, como en calidad humana, dentro de la relatividad del ser humano, siempre son posibles las fallas. Y aunque estas podrían corregirse dentro de los límites de la conciliación, la cual siempre se intentará, se establecen las sanciones precedentes, como forma preventiva y correctiva.

ARTÍCULO 26. La amonestación privada será impuesta por el Vicerrector Académico, en los casos de faltas leves. En el evento de presentarse por primera vez la falta leve, el Vicerrector, amonestará privadamente al profesor, dejando constancia por escrito, sin que ésta afecte su hoja de vida. En caso de reincidencia, la amonestación será escrita y se dejará constancia que afectará la hoja de vida.

ARTÍCULO 27. La amonestación escrita se practicará por el Vicerrector Académico, en los casos de faltas graves o de reincidencia en faltas leves. De la sanción se remitirá copia a la hoja de vida, una vez se haya comprobado la falta por parte de la comisión investigadora.

PARÁGRAFO 1. La amonestación escrita del caso no implica archivo del proceso.

PARÁGRAFO 2. La comisión investigadora la determinará y conformará el Consejo Académico y estará integrada por el Decano, Director o Coordinador a que pertenezca el docente y dos (2) docentes de dedicación exclusiva y / o de tiempo completo.

ARTÍCULO 28. La suspensión del cargo se impondrá por el Rector de la Fundación en los casos de la comisión de faltas calificadas como graves o muy graves. La comisión investigadora podrá solicitar al Rector la suspensión del docente hasta por el tiempo que dure la investigación disciplinaria, cuando su presencia impida o obstaculice la investigación disciplinaria. La sanción de suspensión tendrá como consecuencia la separación de las actividades docentes

hasta por diez horas de clase, sin que esa suspensión supere el veinte por ciento (20%) de la intensidad horaria de cualquiera de las materias a cargo del docente sancionado. Esta decisión podrá apelarse ante el Consejo Superior de la Fundación.

ARTÍCULO 29. La cancelación del contrato de trabajo será aplicada por el Consejo Académico al docente que incurra en una falta calificada de muy grave, tan pronto como haya sido comprobada su responsabilidad. Esta decisión podrá apelarse ante el Consejo Superior.

ARTÍCULO 30. La investigación disciplinaria y los pliegos de cargos que se adelanten contra cualquier docente de la institución, así como los descargos y apelaciones que presente el sancionado seguirán el siguiente conducto regular, hasta donde el conflicto en cuestión halle el fallo definitivo a favor o en contra del docente:

- Jefe inmediato
- Vicerrectoría Académica
- Consejo Académico
- Consejo Superior

PARÁGRAFO 1. En cualquiera de los casos a los que se hace alusión en el presente artículo, sólo será aplicada después de haber sido comprobada la falta que se imputa a uno o más docentes.

ARTÍCULO 31. Para la aplicación de cualquiera de las sanciones mencionadas, se seguirá el siguiente procedimiento:

- a. El jefe inmediato conocerá la falta y la pondrá en conocimiento del Rector de la Fundación, quién convocará el Consejo Académico para la conformación de la Comisión Investigadora.
- b. La comisión investigadora en toda investigación disciplinaria contra uno o más docentes cumplirá las siguientes etapas:
 - Formulación de pliego de cargos al docente.
 - Presentación de descargos por parte del profesor, dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación del pliego de cargos.
 - Práctica de las pruebas señaladas en el pliego de cargos y las solicitadas por el docente en los descargos.

- Análisis de los descargos, valoración del material probatorio y definición de la imposición de la sanción o la exoneración de responsabilidad, realizada dentro de los tres días hábiles siguientes al cierre de la etapa probatoria.
- Notificada la sanción, el docente contará con tres (3) días hábiles para interponer recurso de reposición ante la misma comisión investigadora y en subsidio el de apelación ante el Consejo Académico.
- Los recursos interpuestos serán resueltos dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes y así se agotará la actuación ante la Institución.

PARÁGRAFO. Contra la sanción de amonestación escrita, sólo procede el recurso de reposición. En todos los procedimientos disciplinarios se garantizará el debido proceso y el derecho a la defensa del profesor.

CAPÍTULO OCTAVO

DE LAS DISTINCIONES ACADÉMICAS E INCENTIVOS

ARTÍCULO 32. CEDINPRO concederá a los docentes que se distingan por su sobresaliente desempeño en el ejercicio de la docencia o la investigación, las siguientes distinciones:

- Profesor Distinguido
- Profesor Emérito
- Profesor Honorario

ARTÍCULO 33. Se otorga el reconocimiento de “Profesor Distinguido” al docente que con más de cinco (5) años al servicio de CEDINPRO haya realizado un aporte significativo al desarrollo de la institución, la ciencia o el arte en un área específica del conocimiento.

ARTÍCULO 34. Se reconocerá la distinción de “Profesor Emérito” al docente que cuente con más de diez (10) años al servicio de la institución y haya hecho un significativo aporte en el campo de la investigación o la tecnología.

ARTÍCULO 35. Se reconocerá la distinción de “Profesor Honorario” al docente que sin pertenecer a la institución haya contribuido efectivamente al desarrollo del conocimiento científico, la ciencia, el arte o la tecnología.

ARTÍCULO 36. Las distinciones a que se refiere el artículo 32 del presente acuerdo serán concedidas por el Consejo Superior a aquellos docentes que por sus meritos sean propuestos por el Consejo Académico.

ARTÍCULO 37. CEDINPRO reconoce como incentivo a los docentes:

- Becas.
- Comisiones de estudio.
- Licencias remuneradas.
- Ascensos en las categorías previstas.
- Promoción de nombramiento a profesores de medio tiempo, tiempo completo o dedicación exclusiva, así como otras que con tal propósito conceda el Consejo Académico.

ARTÍCULO 38. Las Becas se otorgarán hasta por un valor del 80% del costo de la matrícula, a aquellos docentes que encontrándose vinculados laboralmente a la institución cursen una carrera ofrecida por la institución en jornada que no interfiera su actividad docente, o por el 50% de la matrícula si se trata del cónyuge, compañero (a) permanente o hijos de los docentes.

PARÁGRAFO. A partir de la mitad de la carrera, la institución cubrirá hasta el 100% del valor de la matrícula si el docente obtiene un promedio de notas igual o superior a cuatro punto dos (4.2) o su equivalente.

ARTÍCULO 39. Las comisiones de estudio se otorgan a los docentes por sus méritos al servicio de la Fundación. La institución asume los costos de los estudios de Especialización o de Postgrado que cursen en universidades del país o del exterior, hasta por un 80% de los costos educativos o por el 100% si el becario acredita un puntaje igual o superior al 80% en las calificaciones obtenidas. Las comisiones de estudio las otorga el Consejo Superior a solicitud del Consejo Académico.

PARÁGRAFO 1. El docente que se haga acreedor a una Comisión de Estudios adquiere los siguientes compromisos con la institución:

- a. Remitir periódicamente informes sobre sus resultados académicos tan pronto como le hayan sido expedidos.
- b. Una vez terminados sus estudios, el becario deberá prestar sus servicios docentes a la institución por un término no menor del doble del que dure la comisión.

PARÁGRAFO 2. Cuando el docente incumpla con lo establecido en el literal b) del Parágrafo 1º del artículo 39, deberá reintegrar la totalidad de los valores recibidos durante la comisión, los cuales garantizará por medio de una póliza de cumplimiento.

ARTÍCULO 40. Las promociones en los nombramientos a profesores de medio tiempo, tiempo completo o dedicación exclusiva se harán de acuerdo con los siguientes criterios:

- a. Experiencia docente de más de siete (7) años en cualquier institución de Educación Superior.
- b. Antigüedad en la institución de más de tres (3) años.
- c. Reunir los requisitos exigidos para su desempeño.
- d. Haber obtenido una evaluación académica igual o superior al 90% en los dos últimos periodos académicos evaluados.

ARTÍCULO 41. El Consejo Superior reglamentará los asuntos pertinentes a las promociones de los docentes.

ARTÍCULO 42-. El presente acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición y deroga en todas las partes el Reglamento Docente vigente hasta la fecha. La aplicación del Reglamento Docente que se adopta por medio de este acuerdo, estará condicionada al cambio del carácter académico de la Fundación, por parte del Ministerio de Educación Nacional.

ARTÍCULO 43-. El presente Reglamento Docente rige a partir de la expedición del acto administrativo por el cual el Ministerio de Educación Nacional apruebe el cambio de carácter académico

Dado en Bogotá D. C., al primer (1) día del mes de marzo de de Dos Mil Tres (2003)

Es fiel copia tomada del original

VITALIANA MONTEMIRANDA ROA
Secretaria General