

FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR ALBERTO MERANI

Acuerdo No. 10 26 de enero de 2023

Por el cual se adopta un nuevo Reglamento Docente de la
Fundación de Educación Superior Alberto Merani

La Asamblea General de la Fundación de Educación Superior Alberto Merani

En uso de las facultades legales y estatutarias, especialmente, las establecidas
en el numeral 20 del artículo 18 de los Estatutos Generales, y

Considerando

Que de conformidad con lo establecido en el artículo 69 de la Constitución Política de Colombia y la Ley 30 de 1992, la Fundación de Educación Superior Alberto Merani, como institución privada de educación superior sin ánimo de lucro, goza de autonomía para sus propios estatutos y normatividad institucional, conforme con las normas civiles y comerciales.

Que en cumplimiento de lo ordenado en el artículo 123 de la Ley 30 de 1992, las instituciones de educación superior, en ejercicio de su autonomía universitaria, deben expedir las normas internas que tengan como objetivo el establecimiento del régimen del personal docente que consagre "al menos los siguientes aspectos: Requisitos de vinculación, sistemas de evaluación y capacitación, categorías, derechos y deberes, distinciones e incentivos y régimen disciplinario."

Que el Ministerio de Educación Nacional, mediante Resolución Número 15028 del 12 de septiembre de 2014, ratifica una Reforma Estatutaria, a la Fundación Tecnológica San Francisco de Asís, centrada en el cambio de nombre, que, a la fecha, se denominará Fundación Tecnológica Alberto Merani, manteniendo la Personería Jurídica como Fundación de Educación Superior y su carácter académico de Fundación Tecnológica.

Que la Asamblea General, órgano superior de dirección y gobierno de la Fundación Tecnológica Alberto Merani, aprueba una Reforma Estatutaria, con el propósito central de cambio de nombre asumiendo el de Fundación de Educación Superior Alberto Merani, manteniendo la Personería Jurídica como

Fundación de Educación Superior, de carácter académico de Fundación Tecnológica Redefinida, para organizar su actividad formativa en ciclos propedéuticos de formación.

Que la Fundación de Educación Superior Alberto Merani, por efectos de su redefinición institucional accede al Tercer Ciclo de formación que corresponde al de Profesional Universitario que permite el ejercicio autónomo de actividades profesionales de alto nivel e implica el dominio de conocimientos científicos y técnicos, en el marco de la Ley y demás marco normativo que regula la Educación Superior.

Que la dinámica institucional es evolutiva y requiere de adaptaciones de sus disposiciones académicas, de gobierno, reglamentarias, administrativas y de gestión, que permitan un manejo eficaz y eficiente de la Fundación.

Que en mérito de lo antes expuesto,

Acuerda

Expedir el Reglamento Docente de la Fundación de Educación Superior Alberto Merani, contenido en el siguiente texto:

**REGLAMENTO DOCENTE DE LA
FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR ALBERTO MERANI**

CONTENIDO

TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

CAPÍTULO I. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.

CAPÍTULO II. CARACTERÍSTICAS, DEBERES Y OBLIGACIONES, DERECHOS Y PROHIBICIONES DE LOS DOCENTES.

TITULO II. PROCESO DE SELECCIÓN DE DOCENTES.

TÍTULO III. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS DE LOS DOCENTES.

TÍTULO IV. SISTEMA DE EVALUACIÓN Y CAPACITACIÓN.

CAPÍTULO I. EVALUACIÓN DOCENTE.

CAPÍTULO II. CAPACITACIÓN DOCENTE.

TÍTULO V. ESCALAFÓN DOCENTE.

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

Capítulo II. SOBRE EL ASCENSO EN EL ESCALAFÓN.

TÍTULO VI. DISTINCIONES E INCENTIVOS.

CAPÍTULO I. DISTINCIONES

CAPÍTULO II. INCENTIVOS

TÍTULO VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

TITULO VIII. REGÍMENES DE PARTICIPACIÓN Y DISPOSICIONES FINALES.

TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. Objeto. Regular las condiciones de selección y vinculación de los docentes con la Fundación; los derechos y obligaciones; el escalafón de los docentes; los sistemas de evaluación, formación, y de incentivos y distinciones; el régimen disciplinario; y los demás aspectos que rigen la relación entre la Fundación y su cuerpo de docentes.

Artículo 2. Principios. El presente reglamento se fundamenta en los Principios generales de la Fundación, consagrados en el Proyecto Educativo de la Fundación, así como en los derechos fundamentales reconocidos en la constitución y las leyes colombianas.

Artículo 3. Alcance y ámbito de aplicación. El presente reglamento rige y compromete tanto a la Fundación como a todo su cuerpo docente vinculado mediante contrato laboral o vinculación ocasional. Aplica para todos los docentes de la Fundación, independiente de la ubicación geográfica, nivel de formación o la modalidad en la que presten sus servicios.

Artículo 4. Docente. El docente de la Fundación ejerce un modelo de autoridad autoritativo, es directivo, domina competencias afectivas intrapersonales, interpersonales y sociogrupales; cuenta con sólidas competencias disciplinares que contribuyen a la formación integral de los estudiantes, mediante ambientes de aprendizajes innovadores, pertinentes y colaborativos que, sustentados en el modelo pedagógico institucional, fortalecen las potencialidades de los estudiantes, que en conjunto con los docentes, favorecen la construcción de conocimiento mediante procesos de investigación, participación social y actualización permanente de acuerdo con lo establecido en el Proyecto Educativo Institucional.

Artículo 5. Cuerpo Docente. Está constituido por quienes ejercen en la Fundación la actividad de enseñanza universitaria y no universitaria, con plena capacidad de ejercer funciones de investigación y/o proyección social desde sus competencias disciplinares, de conformidad con el Proyecto Educativo Institucional.

Artículo 6. Declaración de responsabilidad. Todos los directivos y docentes de la Fundación están en la obligación de hacer respetar, velar y cumplir lo establecido en este Reglamento.

Artículo 7. Propiedad Intelectual. Las políticas tendientes a la construcción de respeto a los derechos de propiedad intelectual (derechos de autor y

conexos, propiedad industrial, circuitos integrados y biotecnología), que faciliten los procesos de producción intelectual en los docentes, serán reguladas por la Directiva Académica de Propiedad Intelectual de la Fundación, expedida por el Consejo Académico.

CAPÍTULO II. CARACTERÍSTICAS, DEBERES Y OBLIGACIONES, DERECHOS Y PROHIBICIONES DE LOS DOCENTES

Artículo 8. Perfil del docente. El docente de la Fundación debe tener el siguiente perfil:

- a. El docente de la Fundación ejerce un modelo de autoridad autoritativo, es decir, que respeta la individualidad de los estudiantes, su personalidad, intereses y opiniones, aunque tiene claro que la autoridad no es negociable y, por tanto, es firme al establecer las normas y hacerlas cumplir. Es indispensable que las normas sean establecidas al inicio del proceso formativo y que sean conocidas por todos para que los estudiantes tengan oportunidad de hacer observaciones sobre las mismas que permitan al docente hacer ajustes en caso de ser necesario. Este estilo de autoridad implica que el docente enseña a sus estudiantes de tal manera que los prepara para que sean capaces de aprender por sí mismos, hace seguimiento constante y les explica claramente las expectativas que tiene de ellos en el proceso formativo; por lo tanto, cuando los estudiantes incumplen, están en capacidad de identificarlo y de aceptar las consecuencias que de ello se deriven.
- b. El docente de la Fundación es directivo, es decir, reconoce que su misión es el desarrollo de competencias afectivas, cognitivas y expresivas de los estudiantes y, por lo tanto, tiene claro que su responsabilidad es diseñar, planear y orientar el proceso formativo.
- c. El docente de la Fundación domina competencias afectivas intrapersonales, interpersonales y sociogrupales. Las primeras le permiten conocerse, valorarse y administrarse como docente; las competencias interpersonales le permiten conocer a otros, valorar a otros y relacionarse con otros, especialmente en el ejercicio de su labor docente; y las competencias sociogrupales permiten la valoración de los grupos, la comprensión de su funcionamiento y la buena relación con ellos.
- d. El docente cuenta con sólidas competencias disciplinares, entendidas como el dominio de los valores, conocimientos y procesos propios del área de conocimiento en la que se desempeña.

- e. El docente de la Fundación se caracteriza por tener competencia pedagógica, es decir competencia para diseñar, planear y evaluar el proceso formativo, ya que estos asuntos son de su exclusiva responsabilidad y si se cometen faltas en los mismos resulta imposible garantizar alta calidad en la formación de los estudiantes.
- f. El docente de la Fundación presenta competencia didáctica entendida como la competencia para secuenciar los procesos formativos y dominar distintas maneras de enseñar, orientar y transmitir la información a sus estudiantes, pues es claro que su responsabilidad es enseñar, a diferencia de sus estudiantes, cuya responsabilidad es aprender.

Parágrafo. El área encargada de la gestión del Talento Humano en conjunto con la Rectoría, son los responsables de establecer el procedimiento para la definición, evaluación y actualización de los perfiles específicos de los docentes que requiera la Fundación.

Artículo 9. Derechos de los docentes. Sin perjuicio de los derechos que reconozca la legislación colombiana, son derechos de los docentes de la Fundación, los siguientes:

- a. Acceder al Escalafón docente de la Fundación conforme a los requisitos y condiciones establecidos por la Fundación y recibir una remuneración adecuada, de acuerdo con lo establecido en el escalafón.
- b. Ejercer su actividad docente, con plena libertad de cátedra que garantice, dentro del marco del Proyecto Educativo Institucional, la confrontación de teorías, prácticas y saberes que apoyen el desarrollo del conocimiento crítico.
- c. Ser convocado para participar en programas de actualización de saberes, perfeccionamiento y cualificación docente, académica, humanística, científica, técnica, tecnológica y hacer uso de los derechos administrativos y de bienestar que ofrece la Fundación, conforme con la disponibilidad y condiciones previstas.
- d. Ser escuchado y recibir atención de las directivas, los funcionarios administrativos o asistenciales, de tal manera que sus solicitudes, quejas y reclamaciones sean resueltas adecuada y oportunamente.
- e. Ser sujeto de la aplicación del debido proceso previsto en la Constitución Política y en el presente Reglamento.
- f. Recibir un trato respetuoso, justo y equitativo por todos los miembros de la comunidad educativa de la Fundación.
- g. Acceder a las fuentes de información dispuestas por la Fundación para el desempeño docente, desarrollo profesional, académico y de formación.
- h. No ser discriminado por razón de sus creencias políticas o religiosas, ni por diferencias fundadas en condiciones económicas, sociales o raciales.

- i. Elegir y ser elegido para formar parte de los cuerpos colegiados de la Fundación, de conformidad con el Estatuto General, el presente Reglamento y la normatividad institucional.
- j. Acceder a la infraestructura, los recursos y medios educativos con los que disponga la Fundación para el desarrollo de sus funciones.
- k. Conocer los criterios con los cuales va a ser evaluada su labor en la Fundación y recibir información pertinente sobre los aspectos relacionados con su desempeño profesional y académico.
- l. Recibir, en forma oportuna, la retroalimentación derivada de los procesos de evaluación de desempeño por parte de su líder.
- m. Recibir estímulos según sus méritos y los resultados de su desempeño, conforme a lo contemplado en el presente reglamento y las disposiciones que para el efecto se expidan.
- n. Acceder a los beneficios extralegales establecidos en la Fundación, bien sea derivados de la política de Bienestar Institucional o todos aquellos que resulten aplicables.

Artículo 10. Deberes y obligaciones. Sin perjuicio de los deberes y obligaciones que imponga la legislación colombiana, el docente de la Fundación, debe:

- a. Cumplir con lo establecido en la Constitución Política y las leyes colombianas, así como con los Estatutos, reglamentos y demás normatividad que expidan las autoridades internas de la Fundación.
- b. Cumplir las funciones de docencia, investigación, proyección social y de apoyo a la gestión académica que le sean asignadas, de acuerdo con lo establecido en su plan de trabajo y las directrices que sean impartidas por la autoridad competente al interior de la Fundación.
- c. Atender los requerimientos institucionales que se encuentren dentro del marco de la función docente.
- d. Participar en las actividades institucionales para las cuales es convocado, vinculándose de manera activa al desarrollo de los programas de bienestar, los eventos académicos, culturales, sociales, artísticos o deportivos que se programen.
- e. Asistir y participar en las reuniones de trabajo convocadas por la autoridad competente, la evaluación de actividades, capacitaciones, procesos de socialización institucional, y demás que por la naturaleza y objeto de su función se requiera.
- f. Preservar y difundir el buen nombre e imagen de la Fundación.
- g. Presentar un comportamiento profesional y personal adecuado con los principios institucionales prevaleciendo la ética y la moral en sus actividades, dentro y fuera de la Fundación.
- h. Conservar y proteger de la acción de terceros el buen estado de los bienes, materiales, equipos, la planta física, los recursos y elementos de

dotación que le sean entregados o estén a su servicio para el desarrollo de su actividad docente.

- i. Representar dignamente a la Fundación en los eventos para los que sea designado o asista en su condición de docente o como miembro de la comunidad académica.
- j. Abstenerse de ejercer actos de discriminación u hostigamiento político, racial, religioso, sexual o de cualquier otra índole.
- k. Abstenerse de portar armas de cualquier naturaleza dentro de la Fundación.
- l. Abstenerse de ingresar a la Fundación bajo los efectos de bebidas embriagantes o alucinógenos o ingerir éstas dentro de la misma.
- m. Desarrollar su labor acorde al modelo pedagógico institucional, programa, contenidos y desarrollos académicos previamente aprobados y acordados.
- n. Dar un trato respetuoso a los estudiantes y demás miembros de la comunidad educativa, participando en la formación integral, según los reglamentos y Principios Institucionales.
- o. Desempeñar con responsabilidad, cumplimiento, calidad y eficiencia, su labor de formación de los estudiantes, de acuerdo con el rol asignado, y mantener actualizadas sus competencias disciplinares, pedagógicas e investigativas.
- p. Brindar retroalimentación oportuna a los estudiantes con relación a los procesos de evaluación que adelante, de conformidad con el sistema de evaluación de la Fundación.
- q. Entregar y socializar con los estudiantes, al inicio de cada periodo académico, el syllabus, los criterios y mecanismos de evaluación, definidos en el acuerdo de clase; informar oportunamente el resultado de las evaluaciones; y tramitar las inquietudes o revisiones de los estudiantes, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Estudiantil.
- r. Participar activa y oportunamente en los procesos de aseguramiento de la calidad de programas e institucional a los que sea convocado.
- s. Conocer, preservar y hacer buen uso de la infraestructura, los recursos, medios educativos, plataformas tecnológicas educativas y correo electrónico que disponga la Fundación para su uso.
- t. Coadyuvar en el desarrollo de las estrategias e iniciativas para garantizar la permanencia y retención de los estudiantes en la Fundación.
- u. Mantener actualizada la información de su hoja de vida, así como los soportes del cumplimiento de los objetivos de su plan de trabajo.
- v. Informar a su líder inmediato cuando no pueda cumplir su labor, con la debida anticipación, acorde al tipo de evento. De presentarse un caso fortuito o una fuerza mayor que imposibilite cumplir con ese deber de información, el docente deberá presentar la respectiva comunicación dentro de los tres (3) días hábiles siguientes de haber ocurrido el hecho, con los respectivos soportes.

- w. Brindar reconocimiento a la Fundación en todas las publicaciones que realice en ocasión de su vinculación con la Fundación, como autores, coautores o en eventos académicos realizados en el país o en el exterior.
- x. Dar cumplimiento a los conductos regulares y las directrices de la jerarquía institucional.
- y. Reponer el tiempo de clases o actividades académicas a las que no haya podido asistir.

Artículo 11. Prohibiciones. Además de las conductas vedadas por la Constitución, la ley, el Reglamento Interno de Trabajo y demás normatividad de la Fundación, se prohíbe a los docentes:

- a. Realizar proselitismo político, religioso o de otra índole en la Fundación o en actividades que se ejerzan en representación de la misma.
- b. Portar armas de cualquier clase durante el desempeño de sus labores, dentro de la Sede de la Fundación o en aquellos eventos en los que represente a la Fundación.
- c. Someter a un miembro de la comunidad educativa a cualquier forma de maltrato físico, verbal o psicológico que atente contra su dignidad, su integridad personal o el desarrollo de su personalidad.
- d. Utilizar la infraestructura física y tecnológica de la Fundación o la de aquellas entidades en las que se represente a la Institución para realizar actividades ilícitas o que no sean propias a las de su cargo.
- e. Ingresar a la Fundación o al lugar donde preste sus servicios como docente de la Fundación bajo los efectos de sustancias embriagantes, psicoactivas o alucinógenas.
- f. Presionar o manipular a los estudiantes, padres de familia o acudientes para obtener apoyo en causas personales o de terceros de cualquier índole.
- g. Manipular de cualquier forma a los estudiantes o utilizar su evaluación para buscar provecho personal o de terceros.
- h. Extralimitarse en las relaciones afectivas docente - estudiante.

TÍTULO II. PROCESO DE SELECCIÓN DE DOCENTES

Artículo 12. Proceso de selección de Docentes. El proceso de selección es el mecanismo previsto por la Fundación mediante el cual, se evalúa integralmente a los aspirantes a ser docentes de la Fundación con el fin de garantizar la vinculación de un personal que cuente con la idoneidad académica, ética y profesional; experiencia necesaria, así como las demás competencias definidas en el perfil del cargo.

Artículo 13. Requisitos mínimos de selección. Las áreas responsables en la Fundación de la selección y vinculación de docentes deben asegurar que los aspirantes cuenten con las condiciones humanas y profesionales para

desarrollar el proyecto educativo institucional, entre ellas: una titulación académica equivalente o superior al nivel de formación del programa o unidad académica en el que se desempeñará, así como experiencia profesional o académica acreditada, en los términos que exija el respectivo perfil del cargo.

Artículo 14. Componentes de la selección. El proceso de selección se acerca al conocimiento de la persona en sus componentes del ser, saber, saber hacer y saber convivir, brindando a la Fundación los elementos necesarios y suficientes para decidir objetivamente la vinculación de los docentes. Las áreas responsables de la selección y vinculación de los docentes deberán asegurar el cumplimiento de los siguientes criterios de selección de los candidatos:

- a. Titulación académica equivalente o superior al nivel de formación del programa o unidad académica en el que se desempeñará.
- b. Aprobación de pruebas de selección docente.
- c. No tener antecedentes disciplinarios vigentes.
- d. No tener antecedentes penales vigentes.

Parágrafo. Cuando la Fundación tenga dificultades para la consecución de un perfil específico, podrá validar un perfil equivalente a mayor experticia o referente de la disciplina para cubrir las actividades académicas requeridas. Lo anterior será evaluado y aprobado por el consejo académico mediante acta, la cual estará anexa al contrato del docente.

Artículo 15. Etapas del proceso de selección y vinculación. Los procesos de selección de docentes deberán cumplir, como mínimo, las siguientes etapas:

1. Definición de las necesidades de las áreas aprobadas por la autoridad correspondiente en la respectiva sede, teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestal.
2. Elaboración y publicación de la convocatoria interna y externa de los requerimientos de personal, indicando el o los perfiles buscados y los mecanismos y requisitos para la postulación.
3. Atracción de aspirantes ajustados a perfil y requerimientos del área académica.
4. Verificación del cumplimiento de los requerimientos establecidos en el perfil del cargo
5. Evaluación técnica de carácter eliminatorio.
6. Selección.
7. Contratación.
8. Inducción.
9. Elaboración de plan de trabajo del docente

Artículo 16. Tiempo de dedicación. Según el tiempo dedicado a labores en la Fundación o al cumplimiento de los objetivos de la Fundación, los docentes

se denominan de Tiempo Completo, Medio Tiempo, Hora cátedra u Ocasional, así:

- a. Docente de tiempo completo: Es el vinculado a la Fundación mediante contrato laboral con dedicación de cuarenta y ocho horas semanales a su servicio.

Parágrafo 1. Las actividades académicas a las cuales podrá destinarse la labor docente se especificarán en el contrato laboral y se encontrarán desde la docencia, hasta las actividades académicas complementarias relacionadas con la administración curricular, producción de material pedagógico y didáctico, asesoramiento estudiantil, investigación, proyección social, extensión, entre otras.

- b. Docente de medio tiempo: Es el docente vinculado a la Fundación mediante contrato laboral con dedicación de veinticuatro horas semanales a su servicio.

Parágrafo 2. Las actividades académicas a las cuales podrá destinarse la labor docente se especificarán en el contrato laboral y se encontrarán desde la docencia, hasta las actividades académicas complementarias relacionadas con la administración curricular, producción de material pedagógico y didáctico, asesoramiento estudiantil, investigación, proyección social, extensión, entre otras.

- c. Docente de cátedra: Es el docente vinculado a la Fundación, por contrato laboral con una dedicación de hasta diez horas, en actividades de docencia en el programa académico o de extensión que corresponda.
- d. Docente ocasional: Es el docente que se vincula ocasionalmente para reemplazar de manera temporal a los docentes de tiempo completo o de medio tiempo, que por razones de incapacidad física o licencias autorizadas se retiren temporalmente de la Fundación. Su vinculación será a término definido por el tiempo que dure la ausencia del docente que reemplaza. Igualmente se vincularán docentes ocasionales para realizar esta función en ocasiones que la necesidad del servicio docente lo requiera para desarrollar actividades complementarias dentro de los planes de estudio o aquellas que se requieran y no estén previstas dentro de la planeación académica ni hacen parte del programa de formación, tales como cursos, diplomado u otros.

Artículo 17. Plan de trabajo de los docentes. Todo docente vinculado mediante contrato laboral en la Fundación tendrá un plan de trabajo acordado con el programa o unidad académica, en el cual se especifican las actividades de docencia, investigación, proyección social, extensión, gestión académica o

desarrollo docente que desarrollará en cada periodo académico, de acuerdo con el rol que desempeñe y los objetivos del proyecto educativo del programa o unidad académica. Las horas contenidas en el plan, estarán acordes al tipo de vinculación.

TÍTULO III. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS DE LOS DOCENTES

Artículo 18. De las licencias. Sin perjuicio de las licencias consagradas en la ley, la Fundación podrá conceder licencias remuneradas o no remuneradas a los docentes cuando presente una justa causa que así lo justifique y no afecte la adecuada prestación del servicio educativo, en los términos establecidos en los artículos siguientes:

En virtud de las licencias, los docentes tendrán la posibilidad de suspender sus actividades de docencia, Investigación, proyección social, de extensión o de apoyo académico, según corresponda, asignadas en su plan de trabajo.

Artículo 19. La concesión de la licencia y los permisos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- a. El fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.
- b. En caso de entierro de sus compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un (1) día de anticipación y el empleador tiene el arbitrio de concederlo hasta un diez por ciento (10%) del total de trabajadores.
- c. En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser posterior o anterior al hecho que lo constituye, o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias. De todas maneras, el trabajador debe comprobar ante la Fundación la ocurrencia del hecho a efecto de que pueda tenerse como justificada su falta de asistencia al trabajo.
- d. Las ausencias por asistencia al servicio médico correspondiente deberá el trabajador acreditarlas con la correspondiente constancia de la EPS a la que se encuentre vinculado. No se aceptarán, por lo tanto, como excusa, la simple manifestación de haber concurrido al servicio médico. La asistencia al servicio médico autorizado deberá comunicarse con anticipación a la Fundación, salvo los casos de urgencias médicas.
- e. En los demás casos, como el ejercicio del sufragio, desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, se demostrará el hecho con la comunicación oficial respectiva y el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.

Parágrafo 1. El tiempo empleado en los permisos o licencias de que trata el presente artículo no se descontará o compensará al trabajador, salvo cuando no se presente la respectiva documentación que acredite cada caso, sin perjuicio de las sanciones que por tal hecho le sean imputables al trabajador.

Parágrafo 2. En todos los casos excepto en calamidad doméstica y los casos fortuitos o de fuerza mayor, los trabajadores están obligados a solicitar el permiso o licencia surtiendo en debido procedimiento estipulado por la Fundación.

Artículo 20. La Fundación concederá hasta tres (3) días hábiles de permiso remunerado a sus trabajadores en los siguientes casos:

- a. Por nacimiento de un hijo, siempre y cuando el padre no tenga derecho a solicitar la licencia estipulada en el artículo 1° de la Ley 755 de 2002.
- b. Por enfermedad grave, debidamente comprobada, del cónyuge, compañero o compañera permanente, primer grado de consanguinidad o primero civil del trabajador.
- c. Por matrimonio del trabajador.
- d. Por destrucción total o parcial de su vivienda.
- e. Por cualquier otra causa debidamente comprobada que, a juicio de la Fundación, afecte intereses personales o familiares del trabajador. En este caso se requiere el visto bueno del jefe inmediato del trabajador.

TÍTULO IV. SISTEMA DE EVALUACIÓN Y CAPACITACIÓN

CAPÍTULO I. EVALUACIÓN DOCENTE

Artículo 21. Concepto. Para efectos de la vinculación, clasificación, permanencia, ubicación en el escalafón docente y ascenso en el mismo, el otorgamiento de distinciones e incentivos, la Fundación aplica el sistema de evaluación del desempeño docente, el cual forma parte del sistema de evaluación institucional y se considera como un elemento formador y orientador de las acciones académicas, y que permite el mejoramiento continuo de la calidad en la gestión de esta. El sistema de evaluación del desempeño docente se estructura a través de tres procesos:

- a. La Heteroevaluación por parte del Estudiante: Establece las condiciones en que se desarrolla la interrelación del docente con los estudiantes y la forma como éstos perciben la capacidad profesional y competencias del primero; las acciones pedagógicas, didácticas, evaluativas y su aplicabilidad en el trabajo del aula durante el proceso educativo.

- b. La Autoevaluación: Permite que el docente haga una valoración del alcance de su actividad profesional y pedagógica, desarrolla la autogestión del crecimiento personal y profesional.
- c. La Coevaluación: Permite que el docente conozca su desempeño a partir de la evaluación que hace su jefe inmediato sobre sus funciones de docencia, investigación y/o extensión y se establezcan acuerdos de mejoramiento y acompañamiento institucional sobre las debilidades identificadas.

Artículo 22. Principios. El sistema de evaluación del desempeño docente se fundamenta en los siguientes principios:

- a. Integralidad: Está mediada desde dos posiciones: La primera, en tanto el instrumento contempla elementos propios del quehacer docente desde la organización, pasando por la programación, hasta el desarrollo de las actividades y su posterior evaluación. La segunda, abarca la mirada de diferentes actores, evitando el sesgo de una sola mirada, es por ello por lo que los docentes son evaluados por los estudiantes y por sus superiores acompañado por su propia mirada a través de la autoevaluación.
- b. Periodicidad: La evaluación para que logre su intencionalidad debe aplicarse de manera rigurosa y en un tiempo en el que el docente este en capacidad de tomar correctivos, de ser necesario, y logre los objetivos propuestos para el aprehendizaje de sus estudiantes y el alcance de las metas según las funciones adelantadas por él.
- c. Objetividad: Si bien el proceso de evaluación está permeado por elementos subjetivos, el poseer instrumentos da lugar a una mirada global por diferentes actores académicos, lo que permitirá, hacerse a una imagen más amplia y evitar las percepciones.
- d. Equidad: El hecho de emplear el mismo instrumento, además de manejarlo a través de la web, logra que todos los docentes sean evaluados bajo los mismos parámetros y criterios, y que el único elemento que permita tomar juicios sea el diligenciamiento de los instrumentos por cada actor.
- e. Mejoramiento Continuo: Sin ser el único, pero sí el principal objetivo de la evaluación, el identificar las falencias, generará en el docente la posibilidad de plantear acciones que redunden en el mejoramiento de su ejercicio académico, el cual será, de ser necesario, acompañado por un

par o por su inmediato superior con el fin de garantizarle aprehender y crecer como persona y como profesional.

- f. Reconocimiento: Es parte esencial de todo ser humano obtener reconocimiento por su desempeño, siempre y cuando este sea relevante, ya que el desarrollar las funciones por lo cual se ha contratado no implica resaltar su trabajo. Pero siempre y cuando sea el dejar a la Fundación en alto reconocimiento, el docente será reconocido de manera pública y las demás que se determinen en los órganos pertinentes.

CAPÍTULO II. CAPACITACIÓN DOCENTE

Artículo 23. Capacitación. La Fundación contribuye con la generación y aprovechamiento de espacios que le posibiliten al docente la reflexión y actualización profesional y académica, que coadyuven a la formación integral, la calidad y al mejoramiento de la acción educativa.

Artículo 24. Objetivos de la Capacitación. La formación y perfeccionamiento docente tiene los siguientes objetivos:

- a. El mejoramiento continuo de la acción docente y académica.
- b. Contribuir al logro de la autorrealización profesional del docente.
- c. Apropiar el modelo pedagógico institucional.
- d. Promover la conformación de una comunidad académica comprometida con los procesos de investigación, apropiación, difusión, construcción y aplicación del conocimiento.
- e. Incentivar la actitud investigativa en los docentes.
- f. Lograr la identidad, el sentido de pertenencia y la pertinencia de la acción docente con el Proyecto Educativo Institucional.
- g. Apoyar los procesos de formulación, diseño y actualización curricular dentro de las exigencias institucionales y legales de calidad educativa.

Artículo 25. Plan de capacitación docente. El área responsable diseñará e implementará las estrategias de desarrollo integral para el fortalecimiento académico, pedagógico y científico, de los docentes conforme con la modalidad de formación en la que prestan sus servicios, así como para cualificar su desempeño en las funciones de docencia, Investigación, proyección social, extensión y apoyo académico, según corresponda, las cuales se plasmarán en un plan de capacitaciones que será aprobado por el Consejo Académico, con fundamento en el Proyecto Educativo Institucional.

Artículo 26. El área encargada de la gestión de talento humano será la responsable de evaluar periódicamente el plan general de formación y perfeccionamiento docente, y velará por la inclusión y adecuada integración de los docentes a los programas que desarrolle.

TÍTULO V. ESCALAFÓN DOCENTE

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 27. Objeto. El presente título tiene como objeto regular el Escalafón docente y, por consiguiente, establecer las reglas que regirán al interior de la Fundación para efectos de que los docentes puedan ingresar y ascender al escalafón.

Artículo 28. Definición. El escalafón docente de La Fundación se constituye como el régimen legal que ampara de la actividad docente; establece la clasificación docente según su cualificación, perfil, formación, alcances, logros y, evaluación docente, entre otros, para sus docentes de tiempo completo, de medio tiempo, ocasional, de cátedra, que cumplan con los requisitos enunciados en el Título II del presente Reglamento. El escalafón docente será revisado y aprobado por la Comisión Especial de Escalafón, la cual está conformada por el Rector, el representante de docentes y el Secretario General.

Artículo 29. Ámbito de aplicación. El ámbito de aplicación del presente título es los docentes vinculados laboralmente con la Fundación, con un tiempo de dedicación de tiempo completo o medio tiempo, que aspiren a cumplir con los requisitos aquí previstos para efectos de lograr su clasificación y posterior movilidad dentro del Escalafón Docente.

Artículo 30. Clasificación docente. Se asigna de acuerdo con los estudios realizados a nivel técnico profesional, tecnológico, profesional universitario, especialización, maestría y/o doctorado. Los estudios mencionados deben estar culminados satisfactoriamente y contar con su respectiva titulación avalada por el Ministerio de Educación Nacional; en caso de ser estudios realizados en el exterior debe contar con la convalidación correspondiente ante el Ministerio de Educación Nacional. La clasificación de acuerdo con estos será de Asistente, Asociado y Titular definiéndose de la siguiente manera:

- a. Docente Asistente
Nivel Educativo: Técnico Profesional y/o Tecnólogo.
- b. Docente Asociado
Nivel Educativo: Profesional y/o Especialista.
- c. Docente Titular
Nivel Educativo: Maestría y/o Doctorado.

Artículo 31. Requisitos condicionales para acceder al escalafón de docentes. Acreditar los siguientes requisitos y soportarlos debidamente:

- a. Formación académica: Estudios realizados a nivel técnico profesional, tecnológico, profesional universitario, especialización, maestría y/o doctorado; que permitan demostrar los conocimientos y competencias de la persona.
- b. Experiencia laboral no docente: Son los años laborados en el área del conocimiento que no están relacionados con el ejercicio docente.
- c. Experiencia laboral docente: Es el tiempo trabajado y certificado como docente en asignaturas propias del programa académico a nivel de educación superior.
- d. Producción intelectual: Se refiere a la producción de escritos científicos, literarios y humanísticos, la producción de obras artísticas, y la producción de inventos, de diseños o desarrollos tecnológicos originales que haya realizado el aspirante a escalafón. En este punto se verificarán las publicaciones no indexadas, indexadas, así como ponencias a nivel nacional e internacional.
- e. Pedagogía conceptual: Este aspecto está relacionado con la formación que el docente ha tenido en este modelo pedagógico. Por una parte, está la participación y aprobación de diplomados relacionados con Pedagogía Conceptual impartidos y certificados desde la Fundación y por otra, la elaboración y publicación de guías o contenidos estructurados bajo el modelo para el desarrollo del programa académico.
- f. Segunda lengua: En consideración al nivel de competencia certificado en un segundo idioma de acuerdo con el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas. Los mecanismos para la certificación serán explícitos en el procedimiento determinado por la Fundación.
- g. Certificación TIC: Certificación de los conocimientos y habilidades digitales que se deben tener para usar la tecnología de forma productiva en el trabajo y la educación. En este punto también se evaluará la participación en redes sociales (LinkedIn, Twitter e Instagram) haciendo diferenciación entre quienes participan activamente en las redes de quienes generan contenido correspondiente al programa.
- h. Reconocimientos: Distinción otorgada a la persona que se destaca en algún área o labor específica a nivel académico o profesional.
- i. Antigüedad en la Fundación: En este punto se contempla el tiempo que el docente ha estado vinculado a la Fundación.

CAPÍTULO II. SOBRE EL ASCENSO EN EL ESCALAFÓN.

Artículo 32. Ascenso. Para ascender en el escalafón docente se requiere la acreditación del crecimiento académico, intelectual y profesional del docente evaluado acorde con el área del conocimiento en que se desempeña y con las

expectativas y necesidades de la Fundación. Para el ascenso se tendrán en cuenta los siguientes requisitos:

- a. Su preparación académica y los estudios posgraduales realizados.
- b. La experiencia adquirida en su ejercicio de la docencia, la investigación y la extensión.
- c. Los resultados de la evaluación de las actividades a su cargo y de la evaluación docente en general.
- d. Su participación en actividades académicas y extra-académicas promovidas por la Fundación.
- e. La producción investigativa de alto impacto que permita el posicionamiento de la función en el programa al cual se encuentra adscrito.

Artículo 33. Proceso de ascenso. El proceso de ascenso es el mecanismo previsto por la Fundación, mediante el cual la Comisión Especial de Escalafón evalúa integralmente a los aspirantes a ascender con el fin de garantizar el cumplimiento de los requisitos y transparencia, dando cumplimiento al debido procedimiento estipulado por la Fundación.

Artículo 34. Sanción. El ascenso en el escalafón será sancionado mediante Directiva Académica, expedida por el Consejo Académico y será suscrita por el Rector y el Secretario General.

Artículo 35. Permanencia. El docente categorizado deberá permanecer como mínimo un (1) año en la categoría alcanzada para solicitar el cambio de esta.

Artículo 36. Diferenciación Salarial. Corresponde al Consejo Directivo de la Fundación, determinar la diferenciación salarial, así como los diferentes beneficios previstos para cada categoría.

TÍTULO VI. DISTINCIONES E INCENTIVOS

CAPÍTULO I. DISTINCIONES

Artículo 37. Distinción. Es el reconocimiento que hace la Fundación, al docente que se destaque por sus contribuciones a la docencia, a la ciencia, al arte, a la técnica, a la tecnología, o por sus méritos científicos, académicos y pedagógicos en el ámbito institucional, nacional o internacional y por su alto sentido de pertenencia e identidad con los principios, valores y espíritu Meranista.

Artículo 38. Categorización de distinciones. La Fundación otorgará las siguientes distinciones a sus docentes: Docente Distinguido, docente Emérito, docente Honorario o docente Especial.

Artículo 39. Docente Distinguido. Es otorgada por el Consejo Directivo según propuesta del Consejo Académico, al docente que haya obtenido un reconocimiento bien sea nacional o internacional por un ente distinguido a nivel de pedagogía, la docencia, la ciencia, el arte, la tecnología o la técnica.

Artículo 40. Docente Emérito. Será conferida por el Consejo Directivo según propuesta del Consejo Académico, al docente que haya prestado sus servicios al menos durante quince (15) años a la Fundación y que se haya destacado en ésta por sus aportes a la pedagogía, a la docencia e investigación.

Artículo 41. Docente Honorario. Es otorgada por el Consejo Directivo según propuesta del Consejo Académico, al docente que haya realizado publicaciones en libros o revistas especializadas en las áreas académicas reconocidas a nivel nacional o internacional.

Artículo 42. Docente Especial. Es otorgada por el Rector al docente que, por sus aportes intelectuales, dedicada prestación de servicios o por sus acciones sobresalientes en el desarrollo de los certámenes institucionales de tipo académico, cultural, artístico, deportivo y demás, merezca dicho reconocimiento.

CAPÍTULO II. INCENTIVOS

Artículo 43. Incentivos. Son beneficios que la Fundación otorga discrecional y autónomamente a los docentes que se destaquen por sus aportes a la institucionalidad, a la pedagogía, la docencia, la ciencia, el arte, la tecnología o la técnica. Estos incentivos no constituyen salario y se clasifican en:

- a. Beca de estudio.
- b. Publicación de ediciones de prueba.
- c. Exhibición de obras.
- d. Incentivos económicos.
- e. Incentivos en especie.

Artículo 44. Beca de estudio. Es concedida por el Rector, al docente vinculado con un mínimo de diez (10) años al servicio de la Fundación, que, habiendo sido reconocido como Docente Distinguido, Docente Emérito, Docente Honorario o Docente Especial, desea cursar como estudiante regular uno de los programas académicos ofrecidos por la misma, sin perjuicio del cumplimiento de sus obligaciones contractuales. Estos se asignarán en coherencia con la disponibilidad presupuestal de la Fundación.

Artículo 45. Publicación de ediciones de prueba. Es el estímulo que da la Fundación a sus docentes publicándoles sus conferencias, ensayos, textos, manuales y demás material escrito educativo o académico.

Artículo 46. Exhibición de obras. La Fundación exhibirá aquellas obras artísticas, plásticas, literarias y otras que ameriten sus exposiciones como promoción del talento de sus docentes.

Artículo 47. Incentivos económicos. Consistirán en bonificaciones que no hacen parte del salario y serán otorgadas por una única vez por cada reconocimiento que haga la Fundación al docente. Estos incentivos solo podrán ser otorgados por creaciones literarias, científicas o artísticas, o por innovaciones pedagógicas o didácticas que no correspondan a productos o labores que deba cumplir el docente en el marco del contrato de trabajo suscrito con la Fundación.

Artículo 48. Incentivos en especie. Consisten en otorgar tiempo laboral para que los docentes adelanten programas de postgrados, o cursos o diplomados que, en cualquier caso, deberán estar orientados a mejorar o perfeccionar los conocimientos y habilidades necesarias para su desarrollo docente al interior de la Fundación.

Parágrafo. Los incentivos serán otorgados bajo la aprobación del Consejo Académico o el que haga sus veces, en donde se evaluará la pertinencia del otorgamiento de dicho incentivo.

TÍTULO VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 49. Objeto. El Régimen Disciplinario de la Fundación es un instrumento reglamentario que busca garantizar el cumplimiento y buen desempeño de las funciones de los docentes. Hace parte del sistema de administración de personal y se aplica a todo docente vinculado a la Fundación.

Artículo 50. Principios. El proceso disciplinario se desarrollará con el cumplimiento de los siguientes principios constitucionales: Legalidad, debido proceso, contradicción.

Artículo 51. Interpretación. La interpretación de las normas de este Reglamento se hará de conformidad con las normas y principios que garantizan el derecho al trabajo y regulan las relaciones laborales, con preferencia a cualquier otro ordenamiento jurídico.

Artículo 52. Falta disciplinaria. Es la conducta del docente que implique el incumplimiento de sus deberes contractuales o atente contra la Constitución de

la República, las Leyes, los Estatutos, los Reglamentos o contra el orden administrativo y académico institucional.

Artículo 53. Son conductas constitutivas de faltas disciplinarias, las siguientes:

- a. Incurrir en conductas que comprometan indebidamente el nombre de la Fundación, la calidad misma del docente de la Fundación o la prestación del servicio que a éste corresponde.
- b. Incurrir en alguna de las prohibiciones definidas en el presente reglamento.
- c. Incumplir los deberes consagrados en el presente Reglamento y demás disposiciones que regulen su relación con la Fundación y desatender o no aceptar las órdenes, instrucciones o recomendaciones dadas legalmente por la Fundación.
- d. Ausentarse del sitio de trabajo sin justificación.
- e. Ejecutar actos de agresión que causen daño a la integridad física, moral o profesional de las personas vinculadas a la Fundación; actos de violencia que causen daño o pongan en peligro los bienes de la Fundación o que estén bajo su custodia o de aquellos cuya administración o custodia se le haya confiado por razón de sus funciones.
- f. Faltar al respeto, buen trato, buenas costumbres y a la moral pública reconocida en sus relaciones con estudiantes, funcionarios y miembros de los órganos directivos y de gobierno de la Fundación.
- g. Faltar a la reserva que debe guardar en todo lo relacionado con los asuntos institucionales, que llegare a conocer por cualquier motivo o se le hayan confiado.
- h. Faltar a los principios y valores expresados por la Fundación en el desarrollo de sus labores.
- i. Recibir indebidamente para sí o para un tercero, dineros o dádivas, o aceptar promesa de remuneración, directa o indirecta, por acto que deba realizar en el desempeño de sus labores o para omitir o retardar un acto propio de las mismas o para ejecutar uno contrario a sus deberes.
- j. El acoso sexual, laboral, político o de cualquier otra índole.
- k. Utilizar los materiales y demás bienes de la Fundación para fines distintos de aquellos a los que estén destinados o para los que se le hayan suministrado.
- l. Usar o poseer en la Fundación, con fines diferentes a los académicos, sustancias prohibidas que produzcan dependencia física o psíquica y asistir a la Fundación en estado de embriaguez o bajo el efecto de estupefacientes.
- m. Apropiarse o aprovecharse indebidamente de descubrimientos científicos, trabajos o investigaciones, escritos, artículos, textos, obras o

materiales de propiedad de la Fundación o de terceros cuando con su conducta se involucre la Fundación.

- n. Falsificar o usar documentos falsos para acreditar el cumplimiento de requisitos exigidos por la Fundación para ingresar o permanecer en ella o para obtener un beneficio que la misma le otorga.
- o. Toda clase de actitudes o conductas que atenten contra la dignidad y el respeto debidos a la Fundación o contra el orden público, la moral y las buenas costumbres.

Artículo 54. Sanciones. En la Fundación las sanciones tienen un sentido correctivo y formativo. Apuntan a calificar la conducta ética, civil, democrática e institucional del docente para propiciar un ambiente académico y administrativo favorable.

Artículo 55. Clases de Sanción. El docente que incurra en falta disciplinaria puede ser objeto de una de las siguientes sanciones, de conformidad con la gravedad de esta y sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que por su acción pueda originar:

- a. Amonestación escrita.
- b. Suspensión temporal de sus labores por un período no mayor de dos (2) meses, sin derecho a remuneración.
- c. Terminación de la relación contractual.
- d. Notificación al Consejo Profesional o la entidad que haga sus veces, según la profesión del Docente, en los casos cuya falta afecte las leyes.

Parágrafo 1. Todas las sanciones disciplinarias se harán constar en acta con copia a la hoja de vida del docente, excepto la amonestación verbal.

Artículo 56. Competencia para sancionar. El Rector o quien haga sus veces es el competente para adelantar los procesos disciplinarios e imponer la respectiva sanción. Contra sus decisiones podrán interponerse los recursos de reposición y/o subsidiariamente apelación dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha de notificación de la correspondiente sanción. El recurso de reposición será resuelto por el mismo funcionario y el de apelación por el Presidente o quien este delegue. En caso de delegación, la misma no podrá recaer en el Rector, ni funcionarios del mismo o inferior jerarquía del docente dentro de la estructura organizacional.

Artículo 57. Gravedad de la falta. Las faltas de los docentes se calificarán en graves o leves y para tal fin se atenderá a los siguientes criterios:

- a. La naturaleza de la falta y sus efectos.
- b. El grado de participación en la comisión de la falta.
- c. Los motivos determinantes.

d. Los antecedentes personales del infractor

Artículo 58. Procedimiento para sancionar. La Fundación garantizará el debido proceso y los derechos del docente. Cuando se adelante una acción disciplinaria contra cualquier docente, se observará el siguiente procedimiento:

- a. Recibida la información, ésta se pondrá en conocimiento del Rector o quien haga sus veces, quien realizará indagaciones preliminares dirigidas a evaluar la credibilidad de la solicitud, información o queja y procederá a convocar al presunto infractor a audiencia de descargos para oír al implicado. Si el rector lo considera pertinente, podrá solicitar o adelantar las pruebas que observe necesarias. De todas las actuaciones se dejará constancia por escrito o en actas.
- b. Concluida la etapa anterior, se adoptará la decisión correspondiente.
- c. Notificada por escrito la decisión al docente, éste tendrá tres (3) días hábiles para interponer los recursos de reposición y/o subsidiariamente el de apelación ante el Rector o quien haga sus veces.

Artículo 59. Notificación de las decisiones. Las decisiones que se expidan dentro del proceso disciplinario serán notificadas personalmente al docente disciplinado; si no fuere posible hacerlo, se hará la notificación por medio de edicto con publicación en cartelera en la Fundación, por el término de tres (3) días hábiles, de lo cual se dejará constancia.

Artículo 60. Efectos Colaterales de la Sanción. El docente sancionado disciplinariamente perderá, durante el tiempo de vigencia de la sanción, el derecho de disfrutar de los incentivos que otorga la Fundación.

TÍTULO VIII. REGÍMENES DE PARTICIPACIÓN Y DISPOSICIONES FINALES

Artículo 61. Los docentes participarán a través de su representante de acuerdo con el mandato estatutario, en el Consejo Académico y en el Consejo Directivo; así mismo, podrán ser convocados para participar en otros cuerpos colegiados establecidos en la estructura académica, de acuerdo con el Estatuto General.

El Rector expedirá la reglamentación para elegir los representantes de los docentes en los cuerpos colegiados en los que estos tienen participación.

Artículo 62. Convenios. En desarrollo de programas o proyectos de docencia, investigación o extensión, la Fundación podrá celebrar convenios de cooperación interinstitucional en virtud de los cuales, alguno o algunos docentes, dediquen total o parcialmente su jornada laboral entre las

instituciones objeto del convenio, sin perder los derechos que tiene como docente de la Fundación.

Artículo 63. Derechos de autor. La Fundación es propietaria exclusiva de los derechos económicos y beneficios que surjan de las invenciones o descubrimientos realizados por el docente en desarrollo del objeto de la labor contratada, no obstante, reconocerá sus derechos morales, por tanto, hará la divulgación respectiva dentro de la comunidad académica cuando sea del caso. En cualquier otro caso, el invento o descubrimiento pertenece al docente salvo cuando éste no haya sido contratado para investigar y realice la invención o descubrimiento mediante datos o medios conocidos o utilizados en razón de la labor desempeñada, evento en el cual, el docente tendrá derecho a una compensación que fijará el Consejo Directivo, de acuerdo con la importancia del invento o descubrimiento, el beneficio que reporte a la Fundación u otros factores similares.

Parágrafo 1. Los derechos patrimoniales sobre las obras creadas por el docente en ejercicio de sus funciones o con ocasión de ellas pertenecen a la Fundación.

Parágrafo 2. Corresponde al Consejo Directivo expedir el reglamento específico de derechos de autor.

Artículo 64. Modificaciones. El presente Reglamento Docente sólo puede ser reformado parcial o totalmente por la Asamblea General de la Fundación.

Artículo 65. Derogatoria. Este acuerdo deroga todos los reglamentos docente anteriores y demás normas internas que se hayan expedido con los mismos fines.

Artículo 66. Vigencia. El presente Reglamento Docente rige a partir de la fecha.

En constancia se firma en la ciudad de Bogotá D.C., a los veintiséis (26) días del mes de enero de dos mil veintitrés (2023).

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

(Original firmado)
Olga Patricia Parra Sarmiento
Presidente de la sesión

(Original firmado)
Leidy Mariana Bernal Quintero
Secretaria