

Reglamento docente

[Por el cual se reglamenta la relación de los docentes con la institución, sus acciones, derechos y obligaciones.]

Fundación Tecnológica COMFACESAR

2017

Tabla de contenido

| | |
|---|-----------|
| <u>CAPÍTULO I</u> | <u>5</u> |
| <u>OBJETIVOS, PRINCIPIOS</u> | <u>5</u> |
| ARTÍCULO 1º. DEFINICIÓN: | 5 |
| ARTÍCULO 2º. OBJETIVOS: | 5 |
| ARTÍCULO 3º. PRINCIPIOS: | 5 |
| <u>CAPÍTULO II</u> | <u>6</u> |
| <u>DEFINICION, DENOMINACION, FUNCIONES Y PERFIL DOCENTE</u> | <u>6</u> |
| ARTÍCULO 4º. DESCRIPCIÓN: | 6 |
| ARTÍCULO 5º. DENOMINACIÓN: | 7 |
| ARTÍCULO 6º. FUNCIONES: | 7 |
| ARTÍCULO 7º. PERFIL: | 8 |
| <u>CAPÍTULO III</u> | <u>9</u> |
| <u>DERECHOS, DEBERES Y PROHIBICIONES DEL DOCENTE.</u> | <u>9</u> |
| ARTÍCULO 8º. DERECHOS: | 9 |
| ARTÍCULO 9º. DEBERES: | 10 |
| ARTÍCULO 10º. PROHIBICIONES: | 12 |
| <u>CAPÍTULO IV</u> | <u>13</u> |
| <u>SELECCIÓN, VINCULACIÓN, CLASIFICACION DE LOS DOCENTES, ESCALAFON Y ESCALA SALARIAL</u> | <u>13</u> |
| ARTÍCULO 11º. SELECCIÓN: | 13 |
| ARTÍCULO 12º. VINCULACIÓN: | 14 |
| ARTÍCULO 13º. CLASIFICACIÓN DOCENTES: | 14 |
| ARTÍCULO 14º. ESCALAFÓN: | 15 |
| ARTÍCULO 15º. REQUISITOS ESCALAFÓN: | 15 |
| ARTÍCULO 16º. CRITERIOS ESCALAFÓN: | 16 |
| ARTÍCULO 17º. CLASIFICACIÓN ESCALAFÓN: | 17 |
| ARTÍCULO 18º. FINALIDAD ESCALAFÓN: | 19 |
| ARTÍCULO 19º. ESCALA SALARIAL: | 19 |
| <u>CAPÍTULO V</u> | <u>19</u> |
| <u>CAPACITACION</u> | <u>19</u> |
| ARTÍCULO 20º. ESTRUCTURACIÓN: | 19 |
| ARTÍCULO 21º. FINES: | 20 |
| <u>CAPÍTULO VI</u> | <u>20</u> |
| <u>EVALUACIÓN</u> | <u>20</u> |
| ARTÍCULO 22º. DEFINICIÓN: | 20 |

| | |
|---|-----------|
| ARTÍCULO 23º. PRINCIPIOS: | 20 |
| ARTÍCULO 24º. OBJETIVOS: | 21 |
| ARTÍCULO 25º. RESPONSABILIDAD: | 22 |
| ARTÍCULO 26º. TIPOS DE EVALUACIÓN: | 22 |
| ARTÍCULO 27º. ALCANCE: | 22 |
| ARTÍCULO 28º. EVALUACIÓN COMPETENCIAS: | 22 |
| ARTÍCULO 29º. CRITERIOS: | 23 |
| ARTÍCULO 30º. ESTRATEGIAS: | 23 |
| CAPÍTULO VII | 24 |
| DISTINCIONES, ESTÍMULOS E INCENTIVOS | 24 |
| ARTÍCULO 31º. DEFINICIÓN: | 24 |
| ARTÍCULO 32º. DISTINCIONES: | 24 |
| ARTÍCULO 33º. ESTÍMULOS O INCENTIVOS: | 25 |
| CAPÍTULO VIII | 25 |
| ELECCIÓN DE REPRESENTANTES DE LOS DOCENTES | 25 |
| ARTÍCULO 34º DEFINICIÓN: | 25 |
| ARTÍCULO 35º. POSTULACIÓN: | 25 |
| ARTÍCULO 36º. PROCEDIMIENTO: | 26 |
| CAPÍTULO IX | 27 |
| RÉGIMEN DISCIPLINARIO | 27 |
| ARTÍCULO 37º. DEFINICIÓN: | 27 |
| ARTÍCULO 38º. DEBIDO PROCESO: | 27 |
| ARTÍCULO 39º. SANCIONES: | 27 |
| ARTÍCULO 40º. RESPONSABLE SANCIONES SUSPENSIONES: | 28 |
| ARTÍCULO 41º. CRITERIOS CALIFICACIÓN: | 28 |
| ARTÍCULO 42º. CONSIDERACIONES: | 28 |
| ARTÍCULO 43º. FALTAS DISCIPLINARIAS: | 29 |
| ARTÍCULO 44º. FALTAS GRAVES: | 29 |
| ARTÍCULO 45º. RESPONSABLES SANCIONES: | 30 |
| ARTÍCULO 46º. PROCEDIMIENTO: | 30 |
| CAPÍTULO X | 31 |
| REGISTRO ACADEMICO | 31 |
| ARTÍCULO 47º. REGISTRO DOCENTES: | 31 |
| CAPÍTULO XI | 31 |
| SITUACIONES ADMINISTRATIVAS O LABORALES | 31 |
| ARTÍCULO 48º. SITUACIÓN LABORAL DOCENTES: | 31 |
| CAPÍTULO XII | 32 |

| | |
|---|-----------|
| <u>ESTABILIDAD Y RETIRO DEL SERVICIO</u> | <u>32</u> |
| ARTÍCULO 49°. ESTABILIDAD Y RETIRO: | 32 |
| <u>CAPÍTULO XIII</u> | <u>33</u> |
| <u>DISPOSICIONES FINALES</u> | <u>33</u> |
| ARTÍCULO 50°. APROBACIÓN Y MODIFICACIÓN REGLAMENTO: | 33 |
| ARTICULO 51°. CUMPLIMIENTO: | 33 |
| ARTICULO 52°. APLICACIÓN: | 33 |
| ARTICULO 53°. VIGENCIA: | 33 |

REGLAMENTO DOCENTE

CAPÍTULO I

OBJETIVOS, PRINCIPIOS

Artículo 1º. Definición: LA FUNDACIÓN TECNOLÓGICA COMFACESAR en concordancia con el Artículo 27 de la Constitución Política de Colombia, garantizará la libertad de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra, donde los educadores aplicarán el derecho de enseñanza de manera responsable bajo los principios institucionales y los estudiantes aprenderán con libertad.

Artículo 2º. Objetivos: LA FUNDACIÓN TECNOLÓGICA COMFACESAR establece como objetivos del Reglamento Docente, los siguientes:

1. Establecer las condiciones de calidad requeridas, para que el personal Docente estructure y potencialice sus capacidades intelectuales y personales, en beneficio de la formación integral del estudiante.
2. Fijar las condiciones de selección, vinculación, capacitación, evaluación, promoción y estímulos, sanciones, participación democrática y retiro.
3. Establecer la forma de participación de los Docentes en el desarrollo de las funciones sustantivas de Investigación, Docencia, Extensión y Proyección Social.
4. Fomentar el empoderamiento del Docente en la Institución en todos los procesos de enseñanza – aprendizaje, a partir de una transparente regulación en lo que respecta a su participación y compromiso con la comunidad Académica.

Artículo 3º. Principios: Los principios orientadores que LA FUNDACIÓN TECNOLÓGICA COMFACESAR establece para una docencia de calidad son:

1. Aplicación de una docencia centrada en el aprendizaje, donde se considere como factor primordial las características y necesidades del estudiante.
2. Planificación de la enseñanza de modo coherente, implementando metodologías activas y coherentes que fomente el desarrollo de competencias.
3. Docentes preparados, con alto reconocimiento en sus disciplinas.
4. Aplicar de manera continua la reflexión crítica, sobre el quehacer Docente.
5. Contar con Docentes poseedores de valores éticos y morales, que demuestren interés, respeto y valoración del proceso de aprendizaje de sus estudiantes.
6. Aplicar metodologías de enseñanza, diversas y pertinentes.
7. Utilización de la evaluación como insumo para el aprendizaje.
8. Promover el aprendizaje significativo a partir de establecer vínculos entre los conocimientos tratados y los problemas y desafíos de la sociedad.

CAPÍTULO II

DEFINICION, DENOMINACION, FUNCIONES Y PERFIL DOCENTE

Artículo 4º. Descripción: Se considera Docente la persona que establece un vínculo contractual con la Institución, habilitándolo en el ejercicio de las actividades curriculares y las funciones de docencia, investigación, extensión y proyección social en los diferentes programas que se ofrezcan; bajo los lineamientos establecidos en el Proyecto Educativo Institucional PEI.

El Docente será el encargado de facilitar la adquisición de los conocimientos en determinado programa académico, para enriquecer intelectual y profesionalmente al estudiante. A su vez, se encargará de inculcar en los estudiantes, principios y valores ciudadanos, buscando una formación integral como ser humano y profesional.

Artículo 5º. Denominación: Al profesor de LA FUNDACIÓN TECNOLÓGICA COMFACESAR se le otorga la denominación de Docente, para todos los efectos prácticos y legales.

Artículo 6º. Funciones: Las funciones establecidas por LA FUNDACIÓN TECNOLÓGICA COMFACESAR para los Docentes son:

1. Realizar los procesos sistemáticos de enseñanza - aprendizaje, incluyendo el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de los mismos procesos y sus resultados.
2. Desarrollar la asignación académica establecida por la institución.
3. Desarrollo de las actividades curriculares no lectivas.
4. Orientación estudiantil y atención a la comunidad.
5. Desarrollar actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico.
6. Participar en las actividades de evaluación institucional y propender por que se implementen las acciones preventivas o correctivas establecidas en el plan de mejoramiento.
7. Desarrollar las actividades de programación, planeación, coordinación, evaluación, administración, que se encuentren directamente relacionadas con el proceso educativo.
8. Desarrollar programas de promoción artística y cultural, desarrollo comunitario, proyección social, extensión académica a partir de la educación continuada interna, transferencia tecnológica y programas deportivos.
9. Contribuir en la revisión de los programas académicos, en colaboración con los otros Docentes de la institución.
10. Realizar actividades de tipo investigativo y participar en la conformación de los grupos de investigación, cuyos objetivos estarán enfocados en la aplicación del conocimiento y la ciencia en la búsqueda de soluciones a las necesidades establecidas por la comunidad.

11. Todas las otras funciones que se determinen y plasmen en los Reglamentos y actas emitidas en los diferentes Consejos que se desarrollen al interior de la Institución.

Artículo 7º. Perfil: LA FUNDACIÓN TECNOLÓGICA COMFACESAR contará con un personal Docente, facilitador, tutor o instructor idóneo para el desarrollo de las competencias previstas en el perfil del egresado, por lo cual se debe asegurar el cumplimiento del siguiente perfil:

1. Formación disciplinar profesional a nivel tecnológico, o universitaria relacionada en el área del programa asignado
2. Un (1) año de experiencia como Docente en el área específica a desempeñar.
3. Tres (3) años de experiencia laboral en el sector productivo en el área específica a desempeñar.
4. Competencias pedagógicas requeridas para llevar a cabo el proceso de formación.
5. Competencias laborales específicas a las que apunta el programa de formación.
6. Formación a nivel de postgrado en programas que tengan relación con el área del conocimiento en la cual se encuentra clasificado el programa académico. Este requisito puede ser homologado con tres (3) años de experiencia laboral adicional en el sector productivo en el área específica a desempeñar.

Parágrafo 1: Los Docentes que no cuenten con formación a nivel de postgrado y Hayan homologado con mayor experiencia laboral, deberán en el transcurso de los siguientes cuatro (4) años a partir del ingreso a la Institución, acreditar este requisito; si es su deseo continuar como Docente dentro de la Institución.

Parágrafo 2: Los profesionales que no cuenten con experiencia profesional ni Docente y que demuestren un gran conocimiento en el área específica a

desempeñar, podrán ingresar a la Institución como Docentes en formación, previa evaluación del Consejo Académico.

Parágrafo 3: Los Docentes que ingresen a la Institución y que no se encuentren clasificados en el escalafón o sean Docentes en formación, se clasificarán de acuerdo al tiempo de dedicación.

CAPÍTULO III

DERECHOS, DEBERES Y PROHIBICIONES DEL DOCENTE.

Artículo 8º. Derechos: Son derechos de los Docentes los siguientes:

1. Desempeñar su función en armonía con el ordenamiento jurídico y con el Proyecto Educativo Institucional PEI y hacer parte de los diferentes consejos de la institución.
2. Recibir oportuna y claramente la inducción sobre los principios, filosofía, misión, visión y objetivos institucionales.
3. Solicitar y recibir del personal directivo la orientación oportuna y adecuada para el mejoramiento continuo de su labor pedagógica.
4. Recibir trato respetuoso, digno y cordial de todos los miembros de la Comunidad Educativa.
5. Disfrutar de un ambiente de trabajo que le brinde las condiciones y recursos básicos para el desarrollo de sus labores.
6. Utilizar los medios materiales, recursos e instalaciones necesarias, para ejercer y cumplir los objetivos de su gestión, de acuerdo a las normas establecidas.
7. Ser informado y participar activamente en los procesos educativos de los estudiantes, así como en los ámbitos pedagógicos, reuniones, actividades recreativas, deportivas, sociales, religiosas y culturales.
8. Que la evaluación de su desempeño se aplique de manera justa y equitativa, dándosela a conocer de manera oportuna.

9. Participar de manera objetiva en los procesos de autoevaluación institucional.
10. Disfrutar de los servicios de bienestar establecidos por la Institución y gozar de los planes de incentivos y distinciones establecidas.
11. Presentar de manera verbal o por escrito, las sugerencias o iniciativas que propendan por el bienestar de la comunidad educativa.
12. Recibir la remuneración, salario u honorarios pactados en el contrato respectivo.
13. Los contemplados en la Constitución Política, en las leyes y en las normas de la FUNDACIÓN.

Artículo 9º. Deberes: Son deberes de los Docentes los siguientes:

1. Presentar oportunamente la documentación requerida ante gestión humana para trámites de formalización de la vinculación laboral.
2. Conocer, respetar y cumplir los principios filosóficos de LA FUNDACIÓN TECNOLÓGICA COMFACESAR y los reglamentos establecidos para el desarrollo de los procedimientos encaminados al logro de los objetivos institucionales.
3. Asistir a las reuniones convocadas por la Dirección y a las jornadas de capacitación encaminadas al logro de los objetivos institucionales.
4. Aplicar de manera permanente el Modelo Pedagógico de LA FUNDACIÓN TECNOLÓGICA COMFACESAR que se fundamenta en la formación por competencias, encaminado a formar personas con habilidades, conocimientos, actitudes, y destrezas, con una mejora continua del ser, pertinentes al desempeño laboral y personal.
5. Diligenciar los formatos de registro de clases, notas y todos los que la Institución a bien disponga y sean necesarios para actualizar el sistema de información y gestión de la Institución.
6. Informar oportunamente cualquier cambio en sus datos de localización o salud.

7. Mantener personal y profesionalmente una conducta digna y observar un comportamiento respetuoso con todos los miembros de la Comunidad Educativa.
8. Asistir regularmente a todas las actividades Docentes en los horarios programados desde el inicio de cada periodo académico y en caso de ausencias justificarlas ante la Vicerrectoría Académica, y fijar con los estudiantes los mecanismos de recuperación del tiempo de clases no dictadas.
9. Preparar los temas y el material didáctico requerido en el desarrollo del programa académico asignado.
10. Cumplir personalmente con sus labores, el horario y las responsabilidades pedagógicas.
11. Actualizar y perfeccionar permanentemente su conocimiento y su capacidad docente e investigativa.
12. Mantener una presentación personal acorde con las exigencias profesionales y su condición de imagen Institucional ante los estudiantes.
13. Utilizar las instalaciones, recursos y material de apoyo de la institución para el desarrollo de las actividades de formación programadas en el desarrollo de las diferentes acciones de formación no en actividades personales o de otras instituciones.
14. Velar por la preservación y cuidado del buen estado de las instalaciones, muebles, equipos y demás recursos que la institución posee para el desarrollo de las actividades de formación.
15. Exigir a sus estudiantes el cumplimiento de sus responsabilidades evaluando su trabajo de manera continua y brindando el apoyo y la orientación para cada acción de formación.
16. Informar a sus estudiantes los resultados de las evaluaciones y atender de manera amable y respetuosa los reclamos e inquietudes planteados por ellos en el desarrollo de las actividades Académicas.
17. Realizar las funciones de docencia, investigación, extensión proyección social conforme a las condiciones establecidas en su contrato de trabajo y

en los diferentes reglamentos.

18. Acatar y cumplir el Reglamento establecido por la Institución para cada uno de los procedimientos académicos, administrativos y cumplir los cronogramas de actividades, reporte y presentación de los informes de evaluación de sus estudiantes, registro de asistencia Académica, seguimiento del programa y reporte de novedades.
19. Reportar oportunamente a la Vicerrectoría Académica cualquier situación anómala o de conflicto que altere el desarrollo de las actividades de la Institución.
20. Cumplir las disposiciones de ley y normas establecidas por el estado Colombiano para la convivencia ciudadana.

Artículo 10°. Prohibiciones: Los Docentes del LA FUNDACIÓN TÉCNOLOGICA COMFACESAR tienen prohibido:

1. Emitir ideas y opiniones contrarias a los principios que enmarcan la filosofía institucional, a través de las cuales asuman posturas políticas, filosóficas o religiosas que atenten contra el libre pensamiento de los miembros de la comunidad educativa y creen posiciones negativas ante la Institución, los valores y el sentimiento patriótico.
2. Utilizar teléfonos celulares u otros medios de comunicación durante el desarrollo de las clases a su cargo, que impidan centrar su atención en el quehacer pedagógico.
3. Abandonar el aula, laboratorio o taller antes de culminar la clase correspondiente, según los horarios establecidos. Por ningún motivo el Docente podrá autorizar la permanencia de estudiantes o cualquier otra persona dentro de los laboratorios y talleres donde se encuentran equipos y herramientas, sin que exista su supervisión directa ya que tendrá que asumir la responsabilidad en caso de que se presenten daños o pérdidas de elementos.

4. Realizar colectas, rifas, suscripciones, ventas o cualquier otro tipo de actividad de comercio o propaganda durante el desarrollo de su actividad Docente.
5. Portar o usar armas o cualquier tipo de elemento que atente contra la integridad física, ética y moral de los miembros de la Comunidad Educativa.
6. Participar, promover riñas, enfrentamientos u otro tipo de acercamientos o resolución de conflictos que no sean de manera no pacífica y consensuada.
7. Comercializar, ingerir, portar bebidas alcohólicas, sustancias psicoactivas o estupefacientes dentro de la institución en sus alrededores o en lugares donde se desarrollen actividades de tipo académico, laboral, cultural o recreativo como parte de la programación de las actividades institucionales. Así mismo, como presentarse en estado que indique anormalidad provocada por el consumo de las sustancias antes mencionadas.
8. Hurtar, estafar o abusar de la confianza, ser cómplice de los mismos delitos contra los integrantes de la comunidad educativa, dentro y fuera de las Instalaciones de la FUNDACIÓN TECNOLÓGICA COMFACESAR.
9. Ejecutar cualquier acción que contravengan los reglamentos establecidos por la Institución para el desarrollo de las actividades.

CAPÍTULO IV

SELECCIÓN, VINCULACIÓN, CLASIFICACION DE LOS DOCENTES, ESCALAFON Y ESCALA SALARIAL

Artículo 11º. Selección: La FUNDACION TECNOLOGICA COMFACESAR consciente de la importancia de contar con el personal idóneo dentro de su estructura docente, establece como criterios de selección los estudios, experiencia profesional, títulos obtenidos, y experiencia específica como Docente y/o

investigador. El proceso de reclutamiento, preselección y selección se establece así:

1. Los Decanos de los programas determinarán los requerimientos de docentes, los cuales serán informados al Rector en los tiempos estipulados en el calendario académico.
2. El Rector junto con la Vicerrectoría Académica determinarán la viabilidad de la solicitud presentada y definirán de acuerdo con la estructura organizacional aprobada, las necesidades definitivas, cursándolas al área responsable de nómina.
3. El área de nómina de acuerdo con las fuentes internas y externas, efectuara la convocatoria y preselección de los posibles candidatos.
4. Todo aspirante deberá cumplir con los requisitos de la convocatoria, en lo que respecta a registro, certificaciones y tiempos de experiencia requeridos.
5. El área de nómina efectuará el proceso de pruebas y preselección requerido.
6. Los resultados de las pruebas y preselección serán cursados a la Vicerrectoría Académica, la cual junto con el Decano del área solicitante, efectuarán la selección final.

Artículo 12º. Vinculación: La vinculación a la institución se realizará mediante contrato de trabajo o de prestación de servicios a través del área de recursos humanos, respetando el régimen laboral ordinario y los reglamentos de la Institución. Dentro del proceso de vinculación se dará a conocer a los docentes todos aquellos reglamentos que la institución tenga establecidos y que impacten el desarrollo de sus labores.

Artículo 13º. Clasificación Docentes: La clasificación de los Docentes de acuerdo con el tiempo de dedicación será:

1. Docente de tiempo completo, será el que cumpla con cuarenta y cuatro (44) horas laborales semanales.
2. Docente de medio tiempo será el vinculado a la institución con una

dedicación no menor a veinte y dos (22) horas semanales y no mayor a cuarenta y tres (43) horas semanales.

3. Docente de cátedra será el que ejecute funciones de docencia con una dedicación hasta veintiún (21) horas semanales.
4. Docente temporal será aquel que se contrata con finalidad específica para prestar servicios de docencia ocasionales o transitorios, por un periodo menor a 1 año.

Parágrafo: La responsabilidad Académica y la distribución de tiempos en actividades de planeación, gestión, acompañamiento y tutoría a estudiantes, evaluación, investigación y extensión, asistencia a reuniones y comités, Participación en los consejos internos; se realizará de manera conjunta con el Decano de facultad del respectivo programa.

Artículo 14º. Escalafón: LA FUNDACIÓN TECNOLÓGICA COMFACESAR establece un escalafón Docente, consistente en un sistema de clasificación jerárquico para los Docentes con formación universitaria de tiempo completo y medio tiempo, a partir de sus títulos, experiencia académica, profesional, antigüedad, nivel de formación, calidad de servicios y producción científica y competencia en lenguas extranjeras.

Artículo 15º. Condiciones escalafón: Es un proceso voluntario y los requisitos para el ingreso dentro del escalafón Docente son:

1. Cuando el Docente de tiempo completo acredite una antigüedad de más de un año dentro de la institución.
2. Cuando el Docente de medio tiempo, acredite una antigüedad de más de dos años dentro de la institución.
3. Cuando el Docente dentro del proceso de evaluación haya obtenido un resultado bueno o excelente, en la medición anterior a la convocatoria para el ingreso o ascenso en el escalafón.
4. Cuando el Consejo académico efectúe la convocatoria y se surta el proceso de evaluación y aprobación por dicho Consejo.

5. Que exista disponibilidad presupuestal suficiente para el periodo en el cual ingresará al escalafón.

Artículo 16°. Criterios escalafón: Los criterios para la aplicación del escalafón, serán los siguientes:

1. Los títulos adquiridos y válidos para la clasificación, son los de pregrado y posgrado (especialización, maestría, doctorado). La formación válida será la realizada a nivel universitario y en el campo del programa académico que desarrolla como Docente en instituciones de educación reconocidas por el Ministerio de Educación Nacional de Colombia. Igualmente se considera válida la formación en áreas afines y educación. Para el caso de estudios en el exterior solo se reconocerán aquellos que cuenten con la convalidación frente al Ministerio de Educación Nacional.
2. La experiencia profesional válida, será la desarrollada en el campo académico en la cual se desarrolla como Docente y/o que sea útil en el desarrollo de sus funciones como Docente. La experiencia debe ser acreditada por empresa formalmente constituida por la Cámara de Comercio.
3. La antigüedad se mide con respecto al tiempo que el Docente lleve prestando sus servicios a la Institución como Docente de tiempo completo y medio tiempo. Igualmente se tendrá en cuenta el tiempo dedicado a la docencia en instituciones de educación reconocidas por el Ministerio de Educación Nacional.
4. Se entiende como producción científica todo escrito científico, literario, humanístico, artístico que cuente con su respectivo reconocimiento en el sistema de ciencia y tecnología de Colombia.
5. La calidad del servicio se medirá a partir del proceso de evaluación efectuado al Docente en el periodo anterior a la solicitud de ingreso o ascenso.
6. Nivel de competencia en el dominio de una lengua extranjera, que le permita al docente trabajar en los proyectos de internacionalización del

currículo.

Artículo 17°. Clasificación escalafón: El escalafón establecido para los Docentes con formación universitaria de tiempo completo y medio tiempo se clasificará de menor a mayor así:

1. **Docente Auxiliar:** Son los que tienen más de cuatro (4) años de experiencia profesional, con título de pregrado, con un mínimo de un (1) año de experiencia Docente en instituciones de educación superior y cumple con los criterios de aplicación y requisitos para el ingreso o ascenso dentro del escalafón.

Para lograr la categorización o escalamiento a Docente asistente se requiere:

- Haber sido Docente auxiliar por lo menos cuatro (4) años o haber sido Docente en otra institución de educación superior por cinco (5) años o más.
 - Acreditar un curso en pedagogía y otro en investigación de por lo menos ciento veinte (120) horas por cada uno.
 - Acreditar el nivel de estudio de postgrado requerido.
 - Ser evaluado por el Consejo académico y obtener un resultado bueno o excelente.
 - Competencia en lengua extranjera inglés debidamente certificada en nivel B1.
2. **Docente Asistente:** Es el profesional con más de seis (6) años de experiencia profesional, que posee título de pregrado y especialización; con experiencia Docente mínima de cinco (5) años en instituciones de educación superior y cumple con los criterios de aplicación y requisitos para el ingreso o ascenso dentro del escalafón.

Para lograr la categorización o escalamiento a Docente asociado se requiere:

- Haber sido Docente asistente por cuatro (4) años o haber sido Docente en otra institución de educación superior por nueve (9) años.
 - Elaborar un trabajo escrito de producción científica, literaria, humanística o Artístico y acreditar su publicación ante el Consejo académico.
 - Acreditar el nivel de estudio de postgrado requerido.
 - Ser evaluado por el Consejo académico y obtener un resultado bueno o excelente.
 - Competencia en lengua extranjera inglés debidamente certificada en nivel B1.
- **Docente Asociado:** Es el profesional con más de diez (10) años de experiencia profesional, que posee título de pregrado, con maestría y experiencia de Docente de nueve (9) años en instituciones de educación superior y cumple con los criterios de aplicación y requisitos para el ingreso o ascenso dentro del escalafón. Acreditar un curso en pedagogía y otro en investigación de por lo menos ciento veinte (120) horas por cada uno.

Para lograr la categorización o escalamiento como Docente titular se requiere:

- Haber sido Docente asociado por cuatro (4) años o haber sido Docente en otra institución de educación superior por trece (13) años.
- Acreditar el nivel de estudio de postgrado requerido.
- Elaborar un trabajo escrito de producción científica, literaria, humanística o Artístico y acreditar su publicación ante el Consejo académico. Este debe ser publicado en revista indexada.
- Ser evaluado por el Consejo académico y obtener un resultado bueno o excelente.
- Competencia en lengua extranjera inglés debidamente certificada en nivel B2.

3. **Docente Titular:** Es el profesional con más de catorce (14) años de experiencia profesional, que posee título de pregrado, con doctorado y experiencia de Docente de trece (13) años en instituciones de educación superior y cumple con los criterios de aplicación y requisitos para el ingreso o ascenso dentro del escalafón.

Artículo 18°. Finalidad escalafón: La finalidad de la clasificación, es establecer un plan de carrera profesional e incentivar el crecimiento de la práctica Docente, logrando una mayor cualificación a partir de la dedicación a la enseñanza, compromiso con la Institución y dedicación a los estudios. Igualmente, establece una mayor asignación económica a la remuneración salarial establecida por el Consejo Superior.

Artículo 19°. Escala salarial: La escala salarial estará definida de acuerdo con las políticas salariales y los esquemas remuneratorios que el Consejo Superior deberá aprobar y expedir.

CAPÍTULO V

CAPACITACION

Artículo 20°. Estructuración: LA FUNDACIÓN TECNOLÓGICA COMFACESAR consiente del papel que debe jugar en el proceso de reconocimiento de los altos estándares de calidad que deben acompañar al cuerpo Docente en su rol de facilitador, tutor o instructor idóneo para el desarrollo de las competencias previstas en el perfil del egresado, considera importante la construcción de programas que permitan la cualificación continua en pro de la excelencia Académica.

Parágrafo: El Consejo Académico, junto con la Vicerrectoría Académica deberá estructurar a partir de las necesidades detectadas; los cursos, programas o

seminarios en los cuales deberán participar los Docentes, con el fin de facilitar la permanente y pertinente cualificación Académica.

Artículo 21º. Fines: Los programas que se establezcan directamente o a través de convenios con otras instituciones, deberán enfocarse en el mejoramiento de la calidad de la educación, al crecimiento personal y en especial estará dirigida a la profesionalización y especialización que permita un mejor desempeño, mediante la actualización de conocimientos y la adquisición de nuevas técnicas y medios que signifiquen un mejor cumplimiento de sus funciones.

CAPÍTULO VI

EVALUACIÓN

Artículo 22º. Definición: LA FUNDACIÓN TECNOLÓGICA COMFACESAR establecerá un proceso de evaluación permanente, donde se verificará que el desempeño Docente mantiene niveles de idoneidad, calidad y eficiencia, que lo califican como individuo apto y responsable para el ejercicio Docente. La evaluación permitirá medir el grado de calidad del trabajo académico y el cumplimiento en relación con los objetivos institucionales.

Artículo 23º. Principios: Las evaluaciones se sujetaran a los siguientes principios:

1. Objetividad: prescindencia de criterios subjetivos en las calificaciones asignadas.
2. Confiabilidad: validez de los instrumentos en función de los objetivos de la evaluación.
3. Universalidad: analogía de los criterios de evaluación para funciones equivalentes, sin perjuicio de resguardar las especificidades correspondientes.

4. Pertinencia: distribución razonable de las calificaciones en diferentes posiciones que permitan distinguir adecuadamente desempeños inferiores, medios y superiores.
5. Transparencia: amplio conocimiento por parte de los Docentes evaluados de los instrumentos, criterios y procedimientos de evaluación.
6. Participación: en el proceso de evaluación de desempeño participarán distintos actores incluyendo las autoridades educativas, los superiores, los colegas y los estudiantes.
7. Concurrencia: la evaluación del desempeño de los educadores concurrirá con el resultado de logros de los alumnos, y en el caso de los directivos concurrirá con los resultados de la institución.

Artículo 24º. Objetivos: La evaluación tendrá como objetivos:

1. Buscar el compromiso del educador con su crecimiento profesional y su rendimiento, en pro de mejorar el proceso educativo.
2. Conocer los méritos de los Docentes y directivos Docentes y comprobar su actuar frente a la comunidad académica, en lo correspondiente al desempeño de sus funciones.
3. Medir el nivel de comprensión de los procesos pedagógicos y los conocimientos específicos, con el fin de detectar necesidades de capacitación y adoptar estrategias que mejoren el rendimiento en su desempeño.
4. Incentivar el buen desempeño de los Docentes mediante el reconocimiento de estímulos o incentivos, frente a los buenos resultados obtenidos.
5. Fijar políticas y estrategias que permitan preservar las fortalezas encontradas en el que hacer Docente y mejorar aquellas que no cumplan con los estándares de la institución.
6. Establecer sobre bases objetivas los Docentes que cumplen con los perfiles establecidos por la institución, por lo cual son posibles candidatos a nuevos ascensos. Igualmente se determinarán cuáles Docentes y directivos Docentes no alcanzan los niveles mínimos de calidad exigidos para el

desempeño de las funciones a su cargo y que deben ser parte del seguimiento que efectúa la Vicerrectoría Académica.

Artículo 25°. Responsabilidad: Los Decanos de las facultades serán los responsables del proceso de aplicación de los instrumentos de evaluación y el análisis de los resultados. Las evaluaciones se calificarán en términos cualitativos utilizando la escala de excelente, sobresaliente, aceptable, deficiente e insuficiente.

Parágrafo: Dentro del proceso de evaluación, los Decanos deberán ser evaluados por el Vicerrector Académico, el Rector, los colegas, siguiendo los mismos principios y condiciones aplicadas a los Docentes.

Artículo 26°. Tipos de evaluación: Existirán los siguientes tipos de evaluación:

1. Evaluación periodo de prueba.
2. Evaluación ordinaria periódica.

Artículo 27°. Alcance: La evaluación de los Docentes tendrá como alcance, la preparación profesional, responsabilidad, compromiso, competencias, la formación y perfeccionamiento alcanzado, calidad del desempeño, logros alcanzados, los resultados de los estudiantes y los méritos.

Artículo 28°. Evaluación competencias: La evaluación de competencias, entendida la competencia como un saber hacer en situaciones concretas que requieran la aplicación creativa, flexible y responsable de conocimientos, habilidades y actitudes, serán evaluadas a partir de proceso de evaluación de competencias comportamentales, pedagógicas y disciplinares que serán medidas dentro de los instrumentos que debe establecer la Vicerrectoría Académica.

Artículo 29º. Criterios: Los criterios generales para la evaluación del desempeño del Docente serán:

1. La valoración de su conocimiento disciplinar.
2. Producción intelectual.
3. Habilidad investigativa.
4. Competencias para enseñar, formar y evaluar.
5. Cumplimiento del plan de estudios y el proyecto Docente estructurado para el periodo en el campo de la docencia, investigación y proyección social.
6. Empleo de apoyos tecnológicos para potenciar los procesos de aprendizaje.
7. Autoevaluación.
8. Trabajo en equipo y apoyo estudiantes.
9. Compromiso formación integral del estudiante.
10. Empoderamiento dentro de la institución.
11. Resultados del aprendizaje de los alumnos.

Artículo 30º. Estrategias: Las estrategias de evaluación se basarán en la autoevaluación, coevaluación y la heteroevaluación, partiendo de lo señalado en el plan de acción para el desarrollo Docente tanto en el campo institucional, como en la formación disciplinar.

Parágrafo 1: La Vicerrectoría Académica deberá establecer un plan de acción para el desarrollo Docente a partir del resultado generado en la aplicación de los instrumentos, en el cual se establezcan las actividades que la institución deberá fomentar en pro de fortalecer las competencias Docente, enfocadas en planificar y prepararse para enseñar, saber actuar en las aulas, saber interactuar, saber gestionar su trabajo y tomar buenas decisiones.

Parágrafo 2: Igualmente la Vicerrectoría Académica deberá establecer la formación interna y externa que le permita contribuir al desarrollo de las unidades Académicas y de la Institución.

CAPÍTULO VII

DISTINCIONES, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

Artículo 31º. Definición: LA FUNDACIÓN TECNOLÓGICA COMFACESAR plantea el programa de distinciones, estímulos e incentivos, como una estrategia que permite mejorar la calidad de la Educación, a partir de construir Docentes calificados y eficaces. El sistema a establecerse dentro de la Institución estará en marcado en la Construcción de un esquema donde se premie y motive al Docente como agente de cambio educativo y como ser humano, participe de una mejor sociedad. Se trabajará a partir de sus aportes a la Institución en materia investigativa y producción intelectual, desarrollo tecnológico e innovación en su saber hacer y ser como Docente.

Artículo 32º. Distinciones: Las distinciones académicas que establece la Institución serán aprobadas por el Consejo Superior y los postulados serán enviados por el Consejo Académico. Las distinciones Académicas establecidas para los Docentes de tiempo completo o medio tiempo son:

1. **Docente Distinguido:** Se le otorgará al Docente que haya efectuado contribuciones significativas a la ciencia, al arte o a la técnica. Deberá presentar un trabajo original de investigación científica, un texto adecuado para la docencia o una obra en el campo artístico; considerado meritorio por la Institución. Se otorgará cada dos años para los casos donde haya postulados.
2. **Docente Emérito:** Se otorgará al Docente que haya sobresalido en el ámbito nacional por sus múltiples y relevantes aportes a la ciencia, las artes o técnicas. Para ser acreedor a esta distinción se requiere la presentación de un trabajo original de investigación científica, un texto adecuado para la docencia o una obra en el campo artístico que haya sido calificada sobresaliente por un jurado conformado por personalidades en el ámbito académico a nivel nacional. Se otorgará cada dos años para los casos donde haya postulados.

Artículo 33º. Estímulos o incentivos: Los estímulos o incentivos buscarán elevar la excelencia académica y harán parte de los procesos motivacionales que la Institución establezca. Estos serán aprobados por el Consejo Superior a partir de la disponibilidad presupuestal y estarán integrados en el presente Reglamento. Los estímulos o incentivos establecidos para los Docentes son:

1. **Planes de formación:** Se podrá participar en programas de actualización de conocimientos, capacitación, nivelación o desarrollo en los campos pedagógicos, humanísticos, técnicos y tecnológicos, científicos o artísticos, que impacten el que hacer Docente. La Institución a través del Consejo académico establecerá las áreas de mayor necesidad para capacitación de Docentes, procurando siempre abarcar la capacitación Académica y disciplinar.
2. **Difusión:** Se brindará apoyo en el proceso de difusión de la producción intelectual, a partir de acompañar la presentación de ponencias resultantes de trabajos internos de investigación que hayan sido acreditados por la Institución, en eventos nacionales o internacionales de reconocido prestigio académico.

CAPÍTULO VIII

ELECCIÓN DE REPRESENTANTES DE LOS DOCENTES

Artículo 34º Definición: Para la elección de los representantes ante el Consejo Directivo y Académico, todos los Docentes de la Institución tendrán derecho a elegir y ser elegidos de acuerdo con los requisitos mínimos establecidos. Su elección tendrá lugar cada dos años, durante la primera semana de clases del año, previa convocatoria que realice el Rector de la Institución, mediante voto directo, libre y secreto, eligiendo su representante y suplente ante los diferentes Consejos.

Artículo 35º. Postulación: Los representantes que deseen postularse al Consejo

Directivo y al Consejo Académico deben cumplir como mínimo los siguientes requisitos:

1. Estar laborando en la institución mediante contrato de tiempo completo, medio tiempo o cátedra.
2. Tener más de un (1) año de ejercicio docente en la Institución. Para el primer año de funcionamiento de la Institución, este requisito no aplica.
3. No haber tenido sanciones disciplinarias. Para el primer año de funcionamiento de la Institución, este requisito no aplica.
4. Haber obtenido una calificación sobresaliente en la evaluación docente del período inmediatamente anterior. Aplican las evaluaciones surtidas dentro de las instituciones educativas que hacen parte de la FUNDADORA.
5. Ser postulado junto con su suplente por uno o más Docentes ante el Rector de forma escrita.

Artículo 36°. Procedimiento: El proceso que se utilizará para la designación de los Docentes representantes a los Consejos, con sus respectivos suplentes será:

1. Se dará a conocer por parte del Rector, los Docentes y sus suplentes registrados, por lo menos tres (3) días antes al día de votación.
2. Será elegido el Docente y suplente que obtenga la mayoría de los votos válidos presentes. En caso de empate, será elegido el de mayor antigüedad en la institución.
3. Deberá existir coincidencia entre el número de votos registrados y el de electores.
4. En caso de existir un mayor número de votos a los electores presentes, se anulará la votación y se procederá nuevamente a la introducción de los votos actualizados.
5. Serán considerados nulos los votos ilegibles, tachados y los que contengan más de un candidato o una persona no inscrita.
6. Se pierde la calidad de representante en caso de retiro del representante o su suplente de la Institución, cuando solicite su retiro del órgano de

dirección o que en algún momento del periodo, no cumpla con los requisitos exigidos al momento de su elección. Lo anterior, conllevará a una nueva convocatoria, la cual debe realizarse a más tardar dentro de los siguientes quince (15) días posteriores al retiro.

CAPÍTULO IX

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 37°. Definición: Por acción disciplinaria se establece la potestad que tiene la Institución para indagar y determinar las posibles sanciones a que haya lugar, por el no cumplimiento de las deberes y funciones, violación del presente Reglamento, la Ley, el contrato de trabajo o prestación de servicios y cualquier otra obligación establecida en los diferentes Reglamentos de la Institución.

Artículo 38°. Debido proceso: En un proceso disciplinario al Docente se le respetarán las normas elementales del debido proceso. Se garantizará al Docente el derecho a su defensa, para lo cual podrá presentar descargos y solicitar la práctica de pruebas conducentes.

Artículo 39°. Sanciones: En concordancia con lo establecido en el Reglamento interno de trabajo, los Docentes que incurran en faltas disciplinarias; según la gravedad de la misma serán objeto de algunas de las siguientes sanciones disciplinarias:

1. Amonestación verbal: Corresponde a un llamado de atención de carácter privado por parte del Decano de la facultad a la cual se encuentra adscrito el programa académico a su cargo.
2. Amonestación escrita: Corresponde a un llamado de atención escrito por parte del Decano de la facultad a la cual se encuentra adscrito el programa académico a su cargo.
3. Suspensión temporal por un periodo no mayor a 10 días.
4. Cancelación contrato de trabajo o prestación de servicios.

Parágrafo 1: Todas las sanciones establecidas a excepción de la amonestación verbal, deberán constar en Acta, con copia a la hoja de vida del Docente y se deberán notificar de manera personal. Al margen de los procesos internos institucionales, se podrán seguir las acciones penales y civiles a que haya lugar. Igualmente, los procesos se podrán adelantar no obstante el Docente ya se haya retirado, siempre dándole cumplimiento al debido proceso.

Parágrafo 2: En caso de imposibilidad para ser impuesta la sanción por parte del Decano o el Rector, estas podrán ser decretadas por las instancias previstas en el Artículo 44.

Artículo 40º. Responsable sanciones suspensiones: Las sanciones de suspensión temporal y cancelación del contrato de trabajo, corresponderá su aplicación al Rector de la Institución.

Artículo 41º. Criterios calificación: Para la calificación de una falta se analizarán los siguientes criterios, entre otros:

1. Las consecuencias y efectos de la falta.
2. Tipo de participación en el desarrollo de la falta.
3. Motivos que desencadenaron la falta.
4. Participación en otras faltas con anterioridad.

Artículo 42º. Consideraciones: Las sanciones podrán ser atenuadas de acuerdo con las siguientes consideraciones:

1. No presentar faltas con anterioridad y mostrar buena conducta dentro de la Institución.
2. Haber sido inducido o presionado a través de órdenes escritas impartidas por un superior.
3. Dar a conocer la falta en un tiempo prudencial, que permita minimizar los efectos de la misma.

4. Resarcir el perjuicio ocasionado antes de iniciarse el proceso disciplinario.

Artículo 43°. Faltas disciplinarias: Se constituyen faltas disciplinarias entre otras:

1. No justificar las inasistencias a las reuniones a las cuales fuere citado
2. Retardos sin excusa válida a clases, talleres, seminarios, sesiones de los Consejos en los cuales participe.
3. No entregar dentro de los plazos establecidos los informes solicitados por las diferentes instancias Académicas o administrativas.
4. No entregar el resultado de las evaluaciones y notas de calificación dentro de los límites establecidos por el cronograma académico.
5. No desarrollar los planes de acción determinados dentro del proceso de evaluación Docente.
6. No desarrollar el currículo de la asignatura de acuerdo con la temática del plan de estudios.
7. Pedir y/o recibir dinero de estudiantes y sus familiares, por cualquier concepto.
8. El no cumplimiento por parte del Docente de cualquiera de las obligaciones contractuales o reglamentarias y dependiendo de la gravedad de la misma, implica por primera vez, una amonestación de carácter verbal y así sucesivamente, hasta la terminación de la relación contractual.

Parágrafo: La imposición de las sanciones antes descritas, no impide que la Institución prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.

Artículo 44°. Faltas graves: Serán faltas graves aquellas donde algunos de los siguientes criterios se encuentren inmersos:

1. Ser reincidente en la comisión de faltas.
2. Incitar a la participación en la realización de la falta, a otros miembros de la

comunidad Académica.

3. Abusar de la confianza otorgada por la Institución o del perjudicado.
4. Esconder la comisión de una falta a partir de la realización de otras faltas.
5. Negar la responsabilidad en la comisión de una falta e implicar a otros sin sustento alguno.
6. Haber realizado la falta a sabiendas de las implicaciones e impacto de la misma.

Artículo 45°. Responsables sanciones: Tienen facultad Disciplinaria para imponer sanciones a los Docentes de LA FUNDACIÓN TECNOLÓGICA COMFACESAR además de los Decanos y el Rector:

1. Consejo Académico
2. Vicerrector Académico
3. Coordinador Administrativo y Financiero

Artículo 46°. Procedimiento: Se establece como procedimiento disciplinario para la aplicación de las sanciones disciplinarias a excepción de la amonestación verbal, las siguientes actividades:

1. Se debe realizar una sesión con el Docente, que permita escuchar los descargos formales.
2. Se deben recoger las pruebas que el Docente alegue en su favor.
3. Toda la actuación debe quedar por escrito en un documento firmado por las partes, el cual reposará en la hoja de vida una vez se tome la decisión de imponer o no la sanción definitiva.
4. A excepción de la sanción verbal, se podrán presentar recursos de reposición ante el nivel que impuso la sanción y/o el de apelación ante el nivel jerárquico superior al que impuso la respectiva sanción, dentro de un plazo no superior a cinco (5) días hábiles a partir de la notificación o respuesta del recurso de reposición

Parágrafo 1: Cuando se presente un evento considerado grave, que afecte la prestación del servicio por parte del Docente y que a consideración de la Institución sea requerida la separación del Docente de las actividades Académicas y administrativas hasta por un término de diez (10) días hábiles, no se constituirá sanción de suspensión mientras se realiza el proceso disciplinario.

Parágrafo 2. El área de talento humano deberá tramitar los procesos disciplinarios a los Docentes, salvo las faltas leves sancionables con amonestación verbal.

CAPÍTULO X

REGISTRO ACADEMICO

Artículo 47°. Registro Docentes: Se deberá llevar un registro académico de los Docentes, que permita entre otras:

1. Consolidar la información de los Docentes activos y retirados de la institución.
2. Llevar un control detallado por Docente de los cursos dictados, los periodos académicos, los informes evaluativos, investigaciones realizadas, participación en proyectos institucionales y con la comunidad, liderazgo en grupos de investigación, participación en eventos nacionales e internacionales y cualquier otra información relevante.

CAPÍTULO XI

SITUACIONES ADMINISTRATIVAS O LABORALES

ARTÍCULO 48°. Situación laboral docentes: Los Docentes dentro de su actividad Académica pueden encontrarse en algunas de las siguientes situaciones, las cuales serán aprobadas y formalizadas por escrito por el Vicerrector Académico a excepción de la establecida en el numeral a).

1. **En ejercicio de sus funciones:** El Docente se encuentra desarrollando las

funciones para las cuales fue contratado.

2. **En licencia:** Cuando a solicitud del Docente, es necesario la separación del cargo, para desarrollar actividades distintas para las que fue contratado o de índole personal. Esta puede ser con derecho a remuneración o sin derecho a ella.
3. **En comisión:** El Docente ejercerá temporalmente actividades distintas o relacionadas con su cargo, dentro de lugares distintos de la sede de trabajo o dentro de la misma. Se deberá precisar por escrito cualquier modificación en su remuneración y el tiempo de su duración y el tipo de comisión.
4. **Encargado de otras funciones:** Corresponde al evento en el que el Docente es encargado de las funciones de otro cargo académico, desvinculándose o no de sus propias funciones.

CAPÍTULO XII

ESTABILIDAD Y RETIRO DEL SERVICIO

Artículo 49º. Estabilidad y retiro: La estabilidad de los Docentes dentro de LA FUNDACIÓN TECNOLÓGICA COMFACESAR, estará limitada a lo establecido jurídicamente dentro del contrato laboral o de prestación de servicios que se suscriba entre las partes, de conformidad con la legislación laboral y en consecuencia el retiro del servicio estará inmerso dentro de las siguientes causales:

1. La muerte del Docente.
2. El mutuo consentimiento entre las partes.
3. La expiración del plazo fijo pactado contractualmente.
4. La terminación del período académico para el cual ha sido contratado el Docente.
5. La liquidación o clausura definitiva de la institución.
6. La suspensión de actividades por parte de la institución durante más de ciento veinte (120) días.

7. La sentencia judicial ejecutoriada que así lo disponga.
8. La decisión unilateral de una cualquiera de las partes, en los casos establecidos en el Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO XIII

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 50°. Aprobación y modificación reglamento: El presente Reglamento solo podrá ser aprobado y modificado por el Consejo Superior.

ARTICULO 51°. Cumplimiento: El desconocimiento del Reglamento no podrá invocarse como causa de justificación de su inobservancia.

ARTICULO 52°. Aplicación: A falta de estipulación o reglamentación en el presente Reglamento Docente, de algunas situaciones o circunstancias que acontezcan dentro del desarrollo de las actividades Docentes, serán analizadas a la luz del Reglamento interno de trabajo o la legislación laboral vigente.

ARTICULO 53°. Vigencia: El presente Reglamento Docente rige a partir de la fecha de su aprobación y publicación y deroga las disposiciones anteriores sobre la materia.