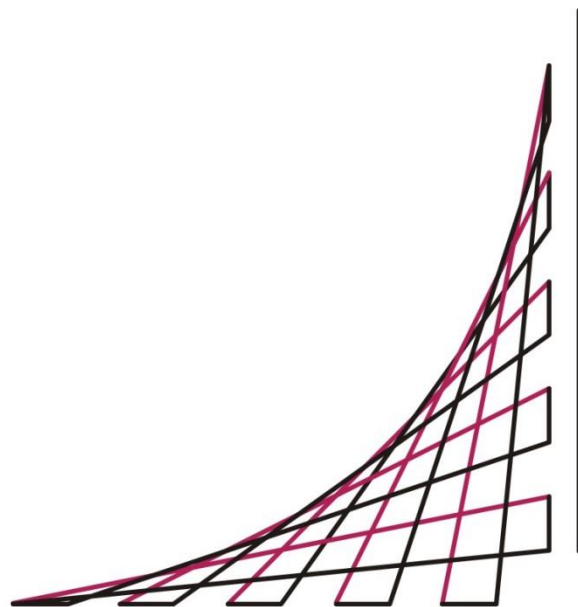


ESTATUTO DE PROFESORES

POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS

Julio de 2011



**ESCUELA COLOMBIANA DE INGENIERÍA
JULIO GARAVITO**

ESTATUTOS DE PROFESORES

PREÁMBULO

La misión de la ESCUELA COLOMBIANA DE INGENIERÍA, de acuerdo con el espíritu de la Declaración de Principios de sus fundadores, es formar integralmente personas con alta preparación científica, técnica y humanística, con compromiso ético y espíritu de solidaridad social, para que utilicen sus conocimientos en el servicio desinteresado a la comunidad y en el logro del bienestar del pueblo colombiano. En el desarrollo de sus actividades, la ESCUELA mantendrá absoluta independencia frente a todo credo político, racial, económico o religioso.

Requisito indispensable para la excelencia académica de una institución universitaria es la alta calidad de sus profesores. Ellos constituyen su recurso más importante, pues lo que identificará y distinguirá a los egresados de la ESCUELA ante la sociedad es en gran parte forjado por los profesores durante su vida estudiantil.

En consecuencia, se requiere fomentar un ambiente que estimule en los profesores la búsqueda permanente de la excelencia y señalar los principios y reglas básicas para las relaciones de la institución con ellos. Estos son los propósitos generales del estatuto.

CAPÍTULO I

OBJETIVOS DEL ESTATUTO

Artículo 1. OBJETIVOS

El Estatuto de Profesores de la ESCUELA tiene los siguientes objetivos generales:

- Reconocer los méritos del profesor y la calidad de su desempeño en la ESCUELA de manera objetiva y ecuánime.
- Establecer sus deberes y derechos en la ESCUELA y los de la ESCUELA con ellos, cumpliendo con las obligaciones y prohibiciones establecidas en la normatividad laboral.
- Estimular el desarrollo de la excelencia en sus profesores para cumplir con la misión y objetivos institucionales.
- Informar las reglas y principios que definen la estructura y características de la carrera profesoral en la ESCUELA, así como lo relativo a la evaluación, promoción académica, inhabilidades, incompatibilidades, distinciones y estímulos.
- Orientar la participación del profesor en el proceso educativo con base en los principios de la ESCUELA.
- Establecer las condiciones de vinculación y de retiro de los profesores, respetando las condiciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO II

VINCULACIÓN

Artículo 2. CLASES DE VINCULACIÓN

Los profesores de la ESCUELA COLOMBIANA DE INGENIERÍA cobijados por este estatuto podrán ser de planta o de cátedra.

- Son profesores de planta aquellos con dedicación igual o superior a medio tiempo.
- Son profesores de cátedra aquellos cuya actividad en la ESCUELA se limita principalmente a las horas de clase en las asignaturas a su cargo y a las derivadas de la misma.

Artículo 3. REQUISITOS DE VINCULACIÓN

La vinculación del personal docente de la ESCUELA COLOMBIANA DE INGENIERÍA se hará por concurso. Los requisitos específicos para cada caso y los del concurso serán objeto de reglamentación especial.

CAPÍTULO III CATEGORÍAS

Artículo 4. CATEGORÍAS PARA PROFESORES DE LA ESCUELA

Los profesores de la ESCUELA tendrán una de las siguientes categorías:

- Profesor instructor
- Profesor asistente
- Profesor asociado
- Profesor titular
- Profesor fundador ⁽³⁾

CAPÍTULO IV DERECHOS Y DEBERES

Artículo 5. DERECHOS DE TODOS LOS PROFESORES

Los profesores de la ESCUELA tendrán los siguientes derechos:

- Ser clasificados en la categoría que les corresponda.
- Ser estudiada y evaluada su solicitud de ascenso.
- Ser considerada su solicitud para asistir a programas de capacitación, tales como seminarios, simposios, cursos de actualización, especializaciones, maestrías y doctorados, de acuerdo con el plan respectivo aprobado para la unidad académica o administrativa a la que pertenezca y según la reglamentación vigente.
- Recibir la remuneración propia de su categoría y las correspondientes a las prestaciones de ley y a las establecidas en la ESCUELA.
- Ser considerada su candidatura en los procesos de representación democrática ante los órganos de dirección de la ESCUELA en los casos previstos por la ley, de acuerdo con los estatutos y el reglamento vigente.

Artículo 6. DERECHO A VACACIONES PARA LOS PROFESORES DE PLANTA

Los profesores de planta tienen derecho a 30 días calendario de vacaciones por cada año lectivo de prestación de servicios, los cuales, preferiblemente, se concederán dentro del período de vacaciones académicas de la ESCUELA. Este período de vacaciones incluye las vacaciones legales.

Parágrafo 1. Cuando por razones de trabajo aprobadas por la Rectoría, el docente no haga uso de las vacaciones colectivas establecidas por la ESCUELA, tendrá derecho a disfrutar de estas vacaciones en las fechas acordadas con la Rectoría.

Parágrafo 2. Sólo se reconocerán las vacaciones en dinero en caso de retiro del docente y cuando se hayan cumplido las condiciones dadas por las normas legales respectivas.

Artículo 7. DERECHO A PRIMAS PARA LOS PROFESORES DE PLANTA

Los profesores de planta tienen derecho a las siguientes primas:

- Una prima en junio de un sueldo, la cual incluye la prima legal.
- Una prima en diciembre de un sueldo, la cual incluye la prima legal de navidad.

Artículo 8. VINCULACIÓN CON OTRAS INSTITUCIONES

La ESCUELA podrá celebrar convenios interinstitucionales que contemplen la vinculación de sus profesores con otra universidad o institución.

Artículo 9. DEBERES DE TODOS LOS PROFESORES

Corresponde a todos los profesores de la ESCUELA:

- Representar dignamente a la ESCUELA ante la sociedad.
- Comprometerse con los principios y valores de la institución.
- Cumplir a cabalidad con las obligaciones y funciones asignadas por la Rectoría, Vicerrectoría Académica o Decanatura respectiva, en docencia, investigación o en las demás actividades propias de sus cargos y categoría docente.
- Mantenerse actualizado en su área de trabajo y participar en la actualización permanente del contenido programático de las asignaturas de dicha área.
- Participar activamente, de acuerdo con sus posibilidades, en todas aquellas actividades que contribuyan al progreso de la ESCUELA, en especial en los procesos de autoevaluación que se lleven a cabo en la institución.
- Participar activamente en los procesos de elección de representantes de profesores ante los cuerpos colegiados de la ESCUELA.
- Conocer y cumplir todos los reglamentos que rigen el funcionamiento de la ESCUELA.
- Cumplir por lo menos con la dedicación establecida en su contrato.

Parágrafo 1. Son acciones propias de los profesores asistentes, asociados y titulares:

- Proponer e impulsar líneas de investigación.
- Dirigir proyectos de grado en las líneas de investigación que le incumben.
- Escribir artículos y presentarlos en revistas y congresos.
- Participar en organizaciones profesionales en nombre de la ESCUELA.
- Participar en los convenios suscritos con otras instituciones.
- Planear y desarrollar nuevos cursos en pregrado, posgrado y educación continuada.
- Participar activamente en la revisión y actualización curricular de los programas académicos.

Parágrafo 2. Adicionalmente, son acciones propias de los profesores asociados y titulares:

- Ser tutor de profesores instructores, profesores asistentes y aquellos profesores que no hayan ingresado al escalafón.
- Dirigir grupos de investigación.

CAPÍTULO V REQUISITOS

Artículo 10. INCORPORACIÓN O PROMOCIÓN EN LA CARRERA DOCENTE

En todos los casos de incorporación o de promoción en la carrera docente, se requiere, además de cumplir los requisitos establecidos en los artículos 11, 12, 13 y 14, obtener la aprobación del Consejo Directivo, previo concepto favorable del Comité de Ordenamiento Profesorado establecido para tal efecto por el mismo Consejo.

Parágrafo 1. El profesor que no cumpla con los requisitos para ser categorizado como Profesor Instructor y por ende no pueda incorporarse en la Carrera Docente, será vinculado con la denominación de Instructor y podrá solicitar su categorización al momento de cumplir las exigencias de la categoría inicial. ⁽¹⁾

Parágrafo 2. El profesor de cátedra que no pueda ser categorizado más allá de Profesor Asistente por causa del parágrafo único del Artículo 13 del presente Estatuto, podrá tener la denominación de Profesor Especial cuando, a juicio del Consejo Directivo y previa propuesta del Comité de Ordenamiento Profesorado, haya mostrado una trayectoria profesional y experiencia docente sobresaliente. ⁽²⁾

Artículo 11. REQUISITOS PARA SER PROFESOR INSTRUCTOR

Para ser profesor instructor es necesario cumplir con uno de los siguientes requisitos:

- Tener como mínimo título de especialista o su equivalente y dos años adicionales de experiencia profesional en el área de trabajo respectiva.
- Tener como mínimo título de magíster o su equivalente y un año adicional de experiencia profesional en el área de trabajo respectiva.
- Tener como mínimo título profesional en pregrado o su equivalente y cuatro años adicionales de experiencia profesional en el área de trabajo respectiva.

Parágrafo. En cualquier caso, demostrar rendimiento sobresaliente en su formación académica y ejercicio profesional.

Artículo 12. REQUISITOS PARA SER PROFESOR ASISTENTE

Para ser profesor asistente es necesario cumplir con uno de los siguientes requisitos:

- Poseer título de doctor o su equivalente en el área de trabajo respectiva.
- Tener título de magíster o su equivalente en el área de trabajo respectiva y haberse desempeñado como profesor instructor en la ESCUELA durante un mínimo de tres años.
- Tener título de magíster o su equivalente en el área de trabajo respectiva y un mínimo de cuatro años de experiencia docente adicional como profesor instructor, de los cuales al menos dos deben ser en la ESCUELA.
- Tener título de especialista o su equivalente en el área de trabajo respectiva y haberse desempeñado como profesor instructor en la ESCUELA durante un mínimo de cuatro años.
- Tener título de especialista o su equivalente en el área de trabajo respectiva y un mínimo de cinco años de experiencia docente adicional como profesor instructor, de los cuales al menos tres deben ser en la ESCUELA.
- Tener como mínimo título profesional en pregrado o su equivalente y haberse desempeñado como profesor instructor en la ESCUELA durante un mínimo de cuatro años.
- Tener como mínimo título profesional en pregrado o su equivalente y ocho años adicionales de experiencia profesional en el área de trabajo respectiva.

Artículo 13. REQUISITOS PARA SER PROFESOR ASOCIADO

Para ser profesor asociado es necesario cumplir con uno de los siguientes requisitos:

- Poseer título de doctor o su equivalente en el área de trabajo respectiva y haberse desempeñado como profesor asistente en la ESCUELA durante un mínimo de seis años.
- Tener título de doctor o su equivalente en el área de trabajo respectiva y haberse desempeñado como profesor asistente durante un mínimo de ocho años, de los cuales al menos cinco deben ser en la ESCUELA.
- Tener título de magíster o su equivalente en el área de trabajo respectiva y haberse desempeñado como profesor asistente en la ESCUELA durante un mínimo de nueve años.
- Tener título de magíster o su equivalente en el área de trabajo respectiva y un mínimo de once años de experiencia docente adicional como profesor asistente, de los cuales al menos seis deben ser en la ESCUELA.
- Tener título de especialista o su equivalente en el área de trabajo respectiva y haberse desempeñado como profesor asistente en la ESCUELA durante un mínimo de diez años.
- Tener título de especialista o su equivalente en el área de trabajo respectiva y un mínimo de doce años de experiencia docente adicional como profesor asistente, de los cuales al menos seis deben ser en la ESCUELA.
- Tener como mínimo título profesional en pregrado o su equivalente y dieciséis años adicionales de experiencia profesional en el área de trabajo respectiva.

- Tener como mínimo título profesional en pregrado o su equivalente y haberse desempeñado como profesor asistente en la ESCUELA durante un mínimo de doce años.

Parágrafo. En cualquier caso, se establece como requisito adicional acreditar, por lo menos, la publicación de un libro o texto en el área tecnológica o científica del profesor, o de cinco artículos de reconocida contribución técnica o científica en revistas indexadas o en la revista de la Escuela Colombiana de Ingeniería.⁽⁶⁾

Artículo 14. REQUISITOS PARA SER PROFESOR TITULAR

Para ser profesor titular es necesario haberse desempeñado como profesor asociado en la ESCUELA durante un mínimo de seis años y haber realizado, a juicio del Claustro, aportes significativos a la ESCUELA en su docencia, administración, investigación, publicación de textos y prestación de servicios.⁽⁵⁾

Artículo 15. REQUISITOS PARA SER PROFESOR FUNDADOR

Es profesor fundador todo aquel miembro fundador de la ESCUELA, según lo establece el Artículo 9 del Estatuto General, con quien se tenga un vínculo laboral con contrato de profesor de planta o cátedra.⁽³⁾

CAPÍTULO VI SISTEMA DE EVALUACIÓN

Artículo 16. PRINCIPIOS GENERALES DE EVALUACIÓN

La evaluación de cada profesor se hará con base en su calidad humana, el rendimiento de su trabajo y la productividad del mismo para la ESCUELA.

Artículo 17. FACTORES DE EVALUACIÓN

El rendimiento y la productividad del profesor se evaluarán con base en los siguientes factores concretos de su trabajo:

- Actitud y proceder.
- Desempeño docente.
- Actividades de investigación, de dirección académica, de administración y de prestación de servicios.
- Publicaciones (artículos y libros).

Artículo 18. METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN

El sistema de evaluación, establecido por el Consejo Directivo, se dará a conocer a todos los profesores de la ESCUELA con anterioridad a su vinculación y siempre que se modifique.

CAPÍTULO VII DISTINCIONES E INCENTIVOS

Artículo 19. DISTINCIONES

La ESCUELA podrá otorgar a los profesores las siguientes distinciones, teniendo en cuenta sus cualidades humanas y académicas:

- a) Miembro adherente de la corporación: de acuerdo con sus estatutos y reglamentos¹.
- b) Miembro honorario de la corporación: de acuerdo con sus estatutos y reglamentos².
- c) Medalla al mérito académico Antonio María Gómez: a profesores distinguidos por sus eminentes servicios a la enseñanza de la ingeniería, durante por lo menos 20 años, mediante votación favorable unánime del Consejo Directivo de la ESCUELA.
- d) Profesor emérito: a profesores de planta de la ESCUELA, titulares o asociados, que se hayan jubilado y dejado de ocupar su categoría en el escalafón, cuya trayectoria, prestigio, realizaciones académicas y compromiso con la institución sean ejemplares.
- e) Profesor distinguido: a profesores de planta y cátedra de la ESCUELA que se hayan destacado de manera sobresaliente, durante los últimos cinco años en el caso de profesores de planta y durante los últimos veinte años en el caso de profesores de cátedra, por su desempeño en las actividades académicas y su compromiso con la ESCUELA.⁽⁴⁾
- f) Profesor honorario: a miembros del personal académico de la ESCUELA que después de retirarse de ella en la categoría de profesor asociado o profesor titular, sean considerados merecedores de esta distinción por su desempeño sobresaliente en las labores académicas y su compromiso con la ESCUELA.
- g) Profesor honorario adjunto: a miembros del personal académico de otras instituciones de educación superior o de investigación, en categorías equivalentes a las de profesor asociado o profesor titular, con reconocida prestancia científica,

Notas: Artículos pertinentes de los estatutos de la ESCUELA.

¹ **Artículo 11. MIEMBROS ADHERENTES**

Son miembros adherentes los elegidos como tales por el Claustro de Electores con el voto de por lo menos las tres cuartas partes de sus integrantes. Su elección debe ser solicitada por un mínimo de diez (10) miembros del Claustro con derecho a voto.

Los nuevos miembros adherentes deberán ser profesionales egresados de la ESCUELA con doce (12) años de experiencia profesional o profesores de planta de ella con una antigüedad a su servicio superior a diez (10) años. Tomarán posesión ante el Consejo Directivo.

Parágrafo. El total de miembros fundadores y miembros adherentes será determinado por el mismo claustro.

² **Artículo 13. MIEMBROS HONORARIOS**

Son miembros honorarios las personas distinguidas por sus eminentes servicios a la docencia, la investigación y el avance de la ciencia y la tecnología colombianas, elegidas en esta categoría mediante propuesta de uno o más miembros del Claustro de Electores, aceptada por el voto unánime de todos sus integrantes.

artística o técnica y que hayan contribuido en forma notable al desarrollo académico de la ESCUELA.

Parágrafo. El Consejo Directivo otorgará las distinciones de los literales c) a g) a quienes se hayan hecho merecedores a ellas.

Artículo 20. INCENTIVOS PARA TODOS LOS PROFESORES

La ESCUELA podrá dar, entre otros, los siguientes incentivos a todos los profesores:

- Felicitación escrita.
- Exención de derechos de matrícula en la ESCUELA a sus hijos, de acuerdo con la reglamentación vigente.

Artículo 21. INCENTIVOS PARA PROFESORES DE PLANTA

La ESCUELA podrá dar, entre otros, los siguientes incentivos a todos los profesores de planta, no constitutivos de salario ni factor del mismo para ningún efecto legal, prestacional ni parafiscal, por no constituir contraprestación de servicios sino un estímulo a la permanencia en la institución:

- Pago de una bonificación especial cada cinco años de servicio, de acuerdo con la reglamentación vigente.
- Participación económica en los contratos de servicios, de educación continuada, de posgrado y de investigación que realice la ESCUELA, de acuerdo con la reglamentación vigente.

CAPÍTULO VIII PERMANENCIA

Artículo 22. CONDICIONES DE PERMANENCIA

La permanencia de un profesor en la ESCUELA se establecerá con base en los estatutos y las disposiciones legales vigentes, pero estará condicionada fundamentalmente a la calidad de su desempeño, de acuerdo con la evaluación establecida en los reglamentos de la ESCUELA.

CAPÍTULO IX RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 23. INHABILIDADES

Estarán inhabilitados para ejercer cargos en las áreas de docencia quienes se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

- a) Haber sido condenado en sentencia judicial por cualquier delito diferente de los culposos, siempre que éstos no se relacionen con el patrimonio público.
- b) Haber sido sancionado administrativamente por el Ministerio de Educación Nacional en procesos contra alguna institución de educación superior.

Parágrafo. En caso de que la ESCUELA tenga conocimiento de que un profesor celebró contrato de trabajo con una inhabilitación preexistente, no informada en el proceso de selección, habrá lugar a la terminación unilateral del contrato por violación a su deber de suministrar información fidedigna para ser contratado.

Artículo 24. FALTAS DISCIPLINARIAS

Además de las establecidas en la ley, en el Reglamento Interno de Trabajo y en el contrato individual de trabajo, se consideran faltas disciplinarias las siguientes:

- a) Incumplimiento de los deberes establecidos en el artículo 9 de este estatuto.
- b) Incumplimiento reiterado, sin causa justa, en los horarios de clase o de trabajo.
- c) Incumplimiento en las labores o trabajos asignados y en la entrega oportuna de ellos.

Artículo 25. SANCIONES

Los docentes que incurran en faltas disciplinarias podrán ser objeto de las siguientes sanciones:

- a) Amonestación privada verbal.
- b) Amonestación privada escrita.
- c) Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días calendario por primera vez.
- d) Suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses en caso de reincidencia.

Parágrafo 1. De acuerdo con la gravedad de la infracción, el rector podrá optar por la terminación unilateral del contrato de trabajo del profesor, con justa causa, previo concepto del Consejo Directivo.

Parágrafo 2. La amonestación verbal o escrita la aplica el jefe inmediato y la suspensión parcial el vicerrector académico, quien deberá informar de la decisión al vicerrector administrativo.

Artículo 26. PROCESO DISCIPLINARIO

El superior conocerá de los hechos y procederá, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al conocimiento del hecho o hechos, a formular los cargos y a presentarlos al

inculpado para sus conocimientos y descargos. Este último tendrá un término de cinco (5) días hábiles para presentar sus descargos, contados a partir de la fecha de su notificación.

Parágrafo 1. El inculpado deberá presentarse en un término no mayor de cinco (5) días hábiles para notificarse de lo actuado.

Parágrafo 2. Si el inculpado no se presenta a notificarse por cualquier circunstancia, la notificación se hará por edicto fijado en la unidad académica a la cual pertenece el inculpado, por el término de cinco (5) días calendario.

Artículo 27. SANCIÓN

Una vez cumplidos los trámites a que se refiere el artículo anterior, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, el superior procederá a calificar la falta y aplicar la sanción correspondiente, si a ello hubiere lugar.

Artículo 28. RECURSOS

Contra la sanción establecida por el superior procederán los recursos de reposición, ante quien produjo la sanción, y de apelación, ante la Rectoría o Consejo Directivo, según sea el caso.

Parágrafo. Los recursos se deberán presentar por escrito dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación ante la autoridad competente, la cual tendrá un término de cinco (5) días hábiles para resolver el recurso de reposición y de treinta (30) días para resolver el recurso de apelación.

CAPÍTULO X VIGENCIA Y REFORMA

Artículo 29. VIGENCIA

El presente estatuto empezará a regir al momento de su aprobación por el Consejo Directivo de la ESCUELA COLOMBIANA DE INGENIERÍA.

Parágrafo 1. Los profesores categorizados con el estatuto anterior continuarán en la misma categoría, con excepción de los profesores instructores, quienes quedarán bajo una categoría única de profesor instructor y según el estudio que realice el rector para cada caso.

Parágrafo 2. En cualquiera de los dos casos anteriores y para efectos de promoción a otra categoría, regirán los requisitos establecidos en el presente estatuto.

Artículo 30. REFORMA

El presente estatuto podrá ser modificado por el Consejo Directivo, conforme a lo establecido en los estatutos de la Escuela.

Aprobación

El Estatuto de profesores fue aprobado por el Consejo Directivo en su sesión número 230 del 12 de mayo de 2004.

Modificaciones

- (1) Modificación aprobada en la sesión del Consejo Directivo número 270 del 6 de marzo de 2007.
- (2) Modificación aprobada en la sesión del Consejo Directivo número 254 del 8 de noviembre de 2005.
- (3) Modificación aprobada en la sesión del Consejo Directivo número 331 del 7 de junio de 2011.
- (4) Modificación aprobada en la sesión del Consejo Directivo número 348 del 2 de junio de 2012.
- (5) Modificación aprobada en la sesión del Consejo Directivo número 359 del 10 de julio de 2013.
- (6) Modificación aprobada en la sesión del Consejo Directivo número 374 del 2 de septiembre de 2014.

POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS

COMITÉ DE ORDENAMIENTO PROFESORAL

El Consejo Directivo, en su sesión 232 del 21 de julio de 2004, estableció el “Comité de Ordenamiento Profesor”, compuesto por:

- Rector
- Vicerrector académico
- Vicerrector administrativo
- Dos profesores titulares

Dicho comité es el encargado de recomendar al Consejo Directivo la incorporación y la promoción de los profesores, teniendo en cuenta los requisitos fijados en el capítulo V del Estatuto de Profesores y el sistema de evaluación del desempeño vigente.

**Participación
democrática en los
órganos de dirección
de la institución**

RÉGIMEN DE PARTICIPACIÓN DE DOCENTES EN LOS CUERPOS COLEGIADOS DE DIRECCIÓN DE LA ESCUELA

(Resolución 10, aprobada en la sesión 232 del 21 de julio de 2004)³

El Consejo Directivo de la ESCUELA, en virtud de las atribuciones que le otorga el Estatuto General y

Considerando

1. Que en el Estatuto General de la ESCUELA se consagra el régimen de participación democrática en los órganos de dirección de la institución.
2. Que dicha participación se refiere a la representación de los docentes en los consejos Directivo y Académico.
3. Que la Constitución Política de Colombia, la Ley 30 de Educación Superior y sus decretos reglamentarios ordenan la participación de la comunidad académica en los órganos de gobierno de las instituciones de educación superior, dada su naturaleza de servicio público con función social.
2. Que estatutariamente le corresponde reglamentar los mecanismos de elección de los representantes de los docentes y sus respectivos suplentes.

Resuelve

Artículo 1. DEFINIR LOS ÓRGANOS COLEGIADOS DE DIRECCIÓN DE LA ESCUELA

En desarrollo de la presente resolución, se entenderán como órganos colegiados de dirección de la ESCUELA las instancias del Consejo Directivo y el Consejo Académico.

Artículo 2. APROBAR EL RÉGIMEN DE REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE DOCENTES EN LOS ÓRGANOS COLEGIADOS DE DIRECCIÓN DE LA ESCUELA

Este régimen se aprueba de acuerdo con los siguientes artículos:

Artículo 3. NIVEL DE PARTICIPACIÓN

Los representantes de los docentes en los consejos Directivo y Académico actuarán como delegados de su respectiva comunidad en las reuniones del Consejo que les corresponda y participarán en ellas con voz y voto.

Artículo 4. DISTINCIÓN

Los representantes de los docentes en los consejos Académico y Directivo ejercerán su cargo de manera honorífica y se hará un reconocimiento de tal hecho en su hoja de vida.

³ Esta resolución modifica la 05 de la sesión 203 del 7 de mayo de 2002

Artículo 5. PERÍODO DE LA REPRESENTACIÓN

Los representantes de los docentes ejercerán su cargo durante dos (2) años, a partir de las fechas definidas para cada período, y podrán ser reelegidos.

Artículo 6. SUPLENTE

En caso de ausencia reiterada (tres o más sesiones) o de retiro del docente titular de la representatividad, el Consejo Directivo oficializará la sustitución de éste por el respectivo suplente, decisión que será notificada a la comunidad académica.

DE LA SELECCIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS DOCENTES

Artículo 7. CALIDADES DE LOS CANDIDATOS A REPRESENTAR A LOS DOCENTES ANTE LOS CONSEJOS DIRECTIVO Y ACADÉMICO

Los docentes que aspiren a representar a sus colegas ante los consejos Directivo y Académico deberán estar vinculados activamente a la ESCUELA, llevar en la institución mínimo diez (10) años y haberse destacado por su excelente desempeño académico.

Artículo 8. CALIDADES DE LOS ELECTORES DE LOS REPRESENTANTES DE LOS DOCENTES ANTE LOS CONSEJOS DIRECTIVO Y ACADÉMICO

Podrán elegir a sus representantes los docentes de planta y los catedráticos que se encuentren vinculados activamente a la ESCUELA.

Artículo 9. PROCEDIMIENTO PARA ELEGIR A LOS REPRESENTANTES DE LOS DOCENTES Y A SUS SUPLENTE ANTE LOS CONSEJOS DIRECTIVO Y ACADÉMICO

- a) Los candidatos a los consejos Directivo y Académico se deberán inscribir en la Vicerrectoría Académica antes de finalizar la cuarta semana del segundo semestre de los años pares.
- b) La Vicerrectoría Académica hará público el listado de los docentes candidatos de cada uno de los programas y ofrecerá los medios para que los candidatos expongan sus ideas ante los docentes de la comunidad.
- c) La Vicerrectoría Académica definirá el sitio, hora y procedimiento para realizar la elección personal y secreta entre todos los docentes con derecho a voto.
- d) El rector, los vicerrectores académico y administrativo y el secretario general conformarán un comité que se encargará de contar los votos, de levantar el acta en la cual conste la designación de los representantes de los docentes y de la publicación de la misma. Quienes ocupen los segundos lugares en las respectivas votaciones ejercerán como suplentes. En caso de empate en la votación, se designará como representante principal o suplente, según sea el caso, al docente con mayor antigüedad en la ESCUELA.

- e) El representante de los docentes y su suplente ante el Consejo Directivo se posesionarán en la reunión ordinaria del Claustro de Electores siguiente a la fecha de su elección.
- f) El representante de los docentes y su suplente ante el Consejo Académico se posesionarán ante el Consejo Directivo en la reunión ordinaria de éste siguiente a la fecha de su elección.

Artículo 10. RESPONSABILIDADES DE LOS REPRESENTANTES DE LOS DOCENTES

- a) Asistir a todas las reuniones ordinarias y extraordinarias de los consejos Directivo o Académico, según le corresponda.
- b) Ejercer efectivamente la representación y vocería de su comunidad.
- c) Transmitir a los cuerpos colegiados de dirección de la ESCUELA todas las inquietudes que, desde dicho nivel, tengan directa relación con el cuerpo docente de la institución.
- d) Hacer uso adecuado del espacio que la institución le asigne en el sistema de comunicación interna para mantener contacto con el cuerpo docente.
- e) Entregar y hacer público un informe de su labor, al término de su período.

Artículo 11. DE LAS INCOMPATIBILIDADES DE LOS REPRESENTANTES DE LOS DOCENTES

Tanto el representante de los docentes ante el Consejo Académico como el representante de los docentes ante el Consejo Directivo podrán ser despojados de su representatividad si son objeto de sanciones disciplinarias o legales.

Parágrafo. Si el representante de los docentes ante el Consejo Académico o el representante de los docentes ante el Consejo Directivo incurre en sanción disciplinaria o legal o si se retira de la institución, el Consejo Directivo oficializará la sustitución del afectado por su suplente.

Ing. JORGE EDUARDO ESTRADA VILLEGAS
Presidente del Consejo Directivo (E)

Ing. RICARDO ALFREDO LÓPEZ CUALLA
Secretario General

**Políticas
institucionales de
evaluación**

POLÍTICAS DE CUMPLIMIENTO DE COMPROMISOS Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN POR RESULTADOS

(Aprobada por el Consejo Académico según Acta 120 del 15 de octubre de 2003 y por el Consejo Directivo según Acta 224 del 5 de noviembre de 2003)

1. MARCO DE REFERENCIA

La administración de la ESCUELA COLOMBIANA DE INGENIERÍA ha iniciado un proceso de transformación organizacional mediante la revisión, documentación y comunicación de políticas institucionales; el estudio y mejoramiento de la estructura organizacional; la inserción de un considerable número de directivos y docentes en las labores de construcción e implementación del Plan de Desarrollo; la participación del personal, entendida ésta como la asunción de responsabilidades y la toma de decisiones como parte del trabajo; la descentralización presupuestal y administrativa, y el mejoramiento de las comunicaciones.

Además, las políticas de evaluación del personal tanto docente como administrativo, en proceso de implantación, incluyen la autoevaluación de cada uno de los trabajadores y del grupo organizacional al que se encuentran adscritos, como parte integral de la calificación de su producción. Al iniciar el período académico, cada trabajador acuerda con su decano, director o jefe directo su plan de trabajo de manera escrita, de modo que éste se constituye en la base para la medición del desempeño.

2. PLANEACIÓN DE LAS ACTIVIDADES

Todas las actividades docentes, investigativas, administrativas y de proyección social deben ser planeadas con antelación y con la mayor especificidad posible, teniendo como documentos guías la Misión, la Visión, la Declaración de Principios, el PEI y el Plan de Desarrollo, y las directrices del Consejo Directivo, la Rectoría y el Consejo Académico⁴.

Cada directivo, decano, director o jefe debe acordar un *Plan de Trabajo* para el período de gestión convenido con cada uno de sus colaboradores, en el cual deben quedar explícitos los compromisos del trabajador, relacionados con el funcionamiento y mejoramiento continuo de la dependencia en particular y de la ESCUELA en general.

Los informes son herramientas vitales para el control y cumplimiento del Plan de Desarrollo. Su periodicidad y dinámica deben convenirse con el jefe inmediato.

El control del cumplimiento de los compromisos, en lo posible, debe hacerlo cada trabajador, y se debe informar al jefe inmediato oportunamente cuando existan dificultades y condiciones que imposibiliten el logro de los objetivos propuestos.

⁴ La planeación institucional, establecida como un sistema participativo, es condición necesaria para la eficiencia de la administración de los recursos, la ejecución de los programas, el seguimiento y evaluación de los mismos y el logro de los objetivos propuestos. La participación es, igualmente, un medio de renovación del pensamiento, de evolución y estímulo para la acción de quienes conforman la institución (PEI, p. 76).

Para la ESCUELA, como se declara en la Misión, su capital más valioso son las personas, y la participación activa de cada una de ellas constituye un medio para la evolución y desarrollo institucional. Las acciones individuales y de grupo, explícitas en los Planes de Acción del Plan de Desarrollo, se logran en la medida en que cada uno de los participantes cumpla sus compromisos. De esta manera, se establece como política para directivos, docentes, trabajadores administrativos y operarios, que los compromisos adquiridos con los superiores, en representación de la institución, se deben cumplir con la mayor efectividad y eficiencia posibles, para contribuir así al mejoramiento de la calidad y a la búsqueda de la excelencia de la ESCUELA.

3. EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN POR RESULTADOS

La gestión universitaria en la ESCUELA está enmarcada por la evaluación continua de sus actividades y de los resultados⁵. En este contexto, los proyectos que se realicen en la ESCUELA deben demostrar su aporte al logro de los objetivos institucionales señalados en el Plan de Desarrollo y su evaluación se hará con base en los resultados esperados.

Las acciones y actividades de la gestión de directivos, docentes y administrativos también se evaluarán con base en los resultados y en su contribución al logro de los objetivos estratégicos y de los propósitos del Plan de Desarrollo. Cada dependencia docente o administrativa de la ESCUELA elaborará un informe al final del período de gestión y lo remitirá a su superior inmediato, para su evaluación.

⁵ Escuela Colombiana de Ingeniería, PEI, p. 76.

POLÍTICA PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS PROFESORES

(Aprobada por el Consejo Académico según Acta 120 del 15 de octubre de 2003 y por el Consejo Directivo según Acta 224 del 5 de noviembre de 2003)

1. ANTECEDENTES

En la ESCUELA se realiza un proceso de evaluación del desempeño del profesorado desde hace varios años, el cual contempla la evaluación por parte de los estudiantes y, en algunas ocasiones, la evaluación por parte de los decanos o directores.

En la actualidad, en todas las instituciones de educación superior, la evaluación del profesorado se ha convertido en una acción de obligatorio cumplimiento. El artículo 123 de la Ley 30 establece que el régimen del personal docente de la educación superior debe contener, entre otros aspectos, un sistema de evaluación de su desempeño. Los lineamientos para la acreditación de programas y los estándares de registro calificado exigen, igualmente, que esta acción evaluativa sea permanente.

En la ESCUELA, tradicionalmente, se evalúa la calidad de la producción editorial (libros que se van a editar en la Editorial de la ESCUELA COLOMBIANA DE INGENIERÍA y artículos que se van a publicar en la *Revista*) por pares académicos seleccionados por el Comité Editorial, consultados con el respectivo decano o director, y la calidad de los proyectos de investigación por pares académicos a solicitud del Comité de Investigaciones.

2. PROPÓSITO

La presente propuesta está dirigida a:

- Adecuar el sistema actual de evaluación del desempeño del profesorado de la ESCUELA, descrito en el capítulo II, artículos 3, 4, 5 y 6 del Régimen de Personal Docente vigente, de tal manera que dicha evaluación incluya y articule información procedente de diferentes fuentes, para que su análisis contribuya a mejorar la calidad del trabajo docente, y que los resultados apoyen la toma de decisiones académicas conducentes a la excelencia que aspira a tener la ESCUELA, por una parte; y por otra, al reconocimiento y estímulo al ejercicio calificado de las actividades de docencia, investigación y proyección social.
- Establecer mecanismos para valorar el desempeño académico de los profesores a través de instrumentos y procedimientos válidos y confiables, de acuerdo con estándares internacionales y con el PEI de la ESCUELA.
- Promover la autoevaluación del trabajo de facultades y direcciones por parte del grupo de docentes de planta que las conforman.

- Continuar con la política de apoyar las decisiones de decanos y directores en el concepto de pares académicos con el fin de garantizar la objetividad, imparcialidad e integralidad de la evaluación de los docentes.

3. MARCO DE REFERENCIA

La evaluación del desempeño del profesorado en la ESCUELA está orientada por los siguientes presupuestos:

- La evaluación del desempeño del profesorado consiste en un proceso permanente que valora el cumplimiento y la calidad de las diferentes responsabilidades que cada profesor asume en su plan de trabajo durante un período académico, desde su propia perspectiva (autoevaluación), complementada con la visión que aporta su decano o director, con base en el concepto de los estudiantes y de los pares académicos que, a solicitud del decano o director, conceptúan respecto de su producción académica, sobre su actitud y comportamiento personal, sobre su desempeño en proyectos de extensión, dirección académica, administración o prestación de servicios.
- Por medio de esta evaluación se busca obtener información confiable que conduzca a otorgar un adecuado reconocimiento y estímulo a los profesores que han logrado un desempeño calificado en sus actividades.
- Cumple un papel formativo, es decir, colabora con la autorreflexión sobre fortalezas, debilidades y vacíos en el desempeño académico de cada profesor y en el planteamiento de alternativas para su propio mejoramiento.
- Sirve de fuente de información para fijar y desarrollar políticas y acciones institucionales de capacitación, estímulos, promoción en el escalafón, asignación de carga académica, selección y contratación.
- Asume los criterios de objetividad, imparcialidad, integralidad y calidad.
- Contempla las siguientes fuentes de información, las cuales tendrán una ponderación para la elaboración del concepto final:
 - El informe del profesor sobre el cumplimiento de su plan de trabajo por período (autoevaluación). El informe incluye también la relación explícita de las dificultades encontradas para la realización de su trabajo y los posibles correctivos, la evaluación de los grupos de estudiantes y de las asignaturas a su cargo. Además, el profesor hace entrega al decano o director de los soportes de su producción en docencia, investigación y extensión para su evaluación.
 - La evaluación de los estudiantes respecto del desempeño del profesor en cada curso.
 - El informe de los pares académicos designados a solicitud del decano o director, para valorar la producción en docencia, investigación, extensión y desempeño de un colega como miembro de la comunidad universitaria. Los pares académicos, en este caso, son aquellos profesores que desarrollan labores afines a las del profesor evaluado.
 - La autoevaluación conjunta de miembros del equipo de trabajo de la facultad o dirección, sobre los objetivos propuestos para el grupo.

- La obtención de la información de cada una de las fuentes mencionadas se realizará a partir de guías, cuestionarios, encuestas, entrevistas o evaluación en grupo.
- El decano o director, jefe directo del docente, emitirá su calificación teniendo como fuentes las siguientes:
 - El cumplimiento del plan de trabajo concertado entre el docente y el decano o director al iniciar el período académico, y el concepto de los pares académicos, solicitado por el decano o director sobre aspectos de la producción o del desempeño del docente como miembro de la comunidad universitaria.
 - La autoevaluación del docente.
 - La evaluación de los estudiantes.
 - La autoevaluación de los miembros del equipo de trabajo de la facultad o dirección.
- La ponderación para la valoración final será proporcional a la dedicación a cada una de las actividades y se deja a criterio del decano o director.
- Una vez valorado el profesor de manera integral por el decano o director respectivo, éste elaborará un informe final que será enviado a la Vicerrectoría Académica.
- El informe final se expresará en forma cualitativa, utilizando una escala como la siguiente:

Significado cualitativo	Explicación
Excelente	El profesor demuestra el cumplimiento de las responsabilidades asumidas en el período y los altos niveles de calidad alcanzados. Sus jefes, estudiantes y colegas justifican el alto nivel de desempeño, de acuerdo con el ideal esperado. Las insuficiencias son mínimas.
Notable	El profesor cumple con los compromisos asumidos y en algunos de ellos alcanza altos niveles de calidad. Las evaluaciones de los jefes, estudiantes o colegas son en su mayoría positivas, pero identifican ciertas deficiencias importantes.
Bueno	El cumplimiento de los compromisos asumidos es adecuado, demostrando que en la mayoría de ellos logra niveles medios de calidad. Las evaluaciones de los jefes, estudiantes y colegas lo identifican como el profesor promedio, pero se advierte la existencia de voluntad y esfuerzo por mejorar.
Deficiente	El profesor no cumple con todos los compromisos asumidos. Son pocos los esfuerzos invertidos para mejorar su calidad. Su perfil está distanciado del perfil del profesorado de la Escuela. Sus jefes, estudiantes y colegas esperan mucho más de él.
Malo	No puede dar razones claras ni mostrar evidencias del cumplimiento de sus compromisos; se aprecia despreocupación por mejorar y por adecuarse al perfil ideal del profesorado de la Escuela. Las evaluaciones de sus jefes, estudiantes y colegas coinciden en señalar insuficiencias importantes.

El resultado integral de la evaluación debe ser conocido por el profesor y debe conducir a que, en su plan de trabajo del siguiente período académico, además de los compromisos que le corresponden incluya otros, conducentes al mejoramiento de su calidad en los aspectos considerados insuficientes y sobre los cuales debe mostrar evidencias de avance.

4. SISTEMA DE ESTÍMULOS

- a) Reconocimiento público, con copia a la hoja de vida, de los mejores docentes del semestre por decanaturas o direcciones.
- b) Ayudas al fomento del desarrollo profesoral. Los resultados de la evaluación de los docentes deberán ser considerados para la asignación de becas, asistencia a eventos o intercambios internacionales, tiempo para estudios de posgrado, etcétera.

5. SISTEMA DE INFORMACIÓN

Con base en los informes finales de evaluación docente, elaborados por los decanos y directores, la Vicerrectoría Académica elaborará cada período académico informes consolidados para la ESCUELA y para las decanaturas y direcciones, e informes individuales con destino a los docentes evaluados. Dichos informes deberán contener promedios, desviaciones y observaciones sobre posibles datos fuera de control.

También se llevará registro de los estímulos otorgados en cada período académico.

PERFIL Y PUNTOS DE REFLEXIÓN PARA EL ESTUDIANTE DE LA ESCUELA COLOMBIANA DE INGENIERÍA

(Aprobada por el Consejo Académico según Acta 120 del 15 de octubre de 2003 y por el Consejo Directivo según Acta 224 del 5 de noviembre de 2003)

Apreciado estudiante:

En este momento usted deberá evaluar su propio desempeño como miembro activo de la comunidad universitaria de la ESCUELA COLOMBIANA DE INGENIERÍA, la asignatura que está cursando y el desempeño de su profesor; le sugerimos leer cuidadosamente algunos puntos de reflexión sobre lo que debe ser su papel como estudiante en la ESCUELA.

PERFIL DEL ESTUDIANTE

La persona que ingresa a la ESCUELA como estudiante establece con ella un vínculo educativo y, por ende, adquiere derechos y obligaciones. Ha sido seleccionado porque posee un mínimo de competencias básicas que le servirán de fundamento a la formación que se edificará sobre ellas y sobre las experiencias que el propio educando ha tenido en su crecimiento personal y en su desenvolvimiento social. Desde su ingreso a la institución, empieza a familiarizarse con la cultura de la ESCUELA, sus tradiciones, principios y valores, y con el comportamiento de compañeros y maestros que van modelando su personalidad y perfil. Con el paso del tiempo y el avance en su proceso de formación, el estudiante va desarrollando aptitudes y capacidades que lo habilitan para ser un individuo solidario, respetuoso, tolerante, autónomo, responsable y con disposición para trabajar en equipo y adaptarse a los cambios.

El estudiante de la ESCUELA desarrollará un pensamiento crítico, una mentalidad creativa, con visión de futuro, comprometido con el país, capaz de tomar decisiones y actuar como agente de cambio mediante el planteamiento de soluciones a los problemas nacionales, sin perder de vista el entorno global. Igualmente buscará, de manera consciente, el despliegue de sus potencialidades intelectuales, éticas y estéticas.

La adecuada orientación de los profesores mediante el conocimiento y la experiencia ubicados en el contexto de la realidad en que están inmersos inculcará en el estudiante el sentido de la sensibilidad social, el respeto por el ambiente y una actitud positiva para la convivencia ciudadana.

PUNTOS DE REFLEXIÓN

Como estudiante de la ESCUELA COLOMBIANA DE INGENIERÍA estaré en permanente búsqueda del perfeccionamiento en mi formación académica en cuanto a mi capacidad:

- Para leer comprensivamente textos, símbolos y gráficos.

- De mejorar las habilidades comunicativas (orales, escritas y de generación de textos).
- Para razonar deductiva e inductivamente, para hacer inferencias y para generar un pensamiento analítico y crítico.
- Para planear, proyectar y allegar puntos de vista para la solución de problemas.
- Para transferir y relacionar información y conocimientos.
- Para innovar, crear y trabajar en equipo en forma cooperativa.

Como miembro constructivo de nuestra sociedad y de la comunidad de la ESCUELA COLOMBIANA DE INGENIERÍA:

- Seré respetuoso con la dignidad humana y el entorno, y mis acciones y decisiones estarán regidas por la ética.
- Actuaré movido por el respeto, la honradez, la tolerancia, la responsabilidad y la solidaridad.
- Seré un apasionado por el conocimiento y buscaré constantemente la excelencia.
- Revisaré periódicamente los propósitos y objetivos que me motivaron a elegir mi plan de formación profesional.
- Seré crítico frente a mis profesores y mi entorno y responsable con mi aprendizaje.
- Buscaré permanentemente la independencia intelectual.
- Estaré al tanto de los acontecimientos académicos de la ESCUELA y participaré en todas las actividades que contribuyan a mi formación personal y profesional.
- Me prepararé para las clases con el fin de aprovechar al máximo el conocimiento y la experiencia de mis profesores.
- Cumpliré a cabalidad con los trabajos que se me asignen como parte de mi formación profesional.
- Seré puntual en todas mis actividades y respetuoso del tiempo de mis profesores y compañeros.
- Revisaré y evaluaré periódicamente mis principios de autoaprendizaje.

GUÍA PARA LA AUTOEVALUACIÓN DE LOS PROFESORES DE PLANTA

(Aprobada por el Consejo Académico según Acta 120 del 15 de octubre de 2003 y por el Consejo Directivo según Acta 224 del 5 de noviembre de 2003)

Apreciado profesor:

La ESCUELA tendrá en cuenta su opinión sobre su propio desempeño como parte de la evaluación de su trabajo durante el período académico. La calidad de esta autoevaluación, su credibilidad, lo mismo que el mejoramiento de la docencia, la investigación y la proyección social de la ESCUELA, dependen mucho de su objetividad e iniciativa como miembro activo de la comunidad universitaria. Considerando el “Perfil del docente” y el documento “Elementos de reflexión para la autoevaluación de profesores de planta”, escriba en el formato adjunto lo que hizo durante el semestre, subraye sus logros e indique qué le permitió cumplirlos o lo que interfirió para no hacerlo y entréguelo a su jefe inmediato.

Su función como profesor en la ESCUELA, de acuerdo con el PEI, apunta a desarrollar algunas de las siguientes capacidades y habilidades en sus estudiantes:

- Capacidad para leer comprensivamente textos, símbolos y gráficos.
- Capacidad de expresión comunicativa escrita y de generación de textos.
- Habilidades para razonar deductiva e inductivamente, con el fin de hacer inferencias y generar un pensamiento lógico matemático.
- Capacidad para planear, proyectar y allegar puntos de vista para la solución de problemas.
- Capacidad para transferir y relacionar información y conocimientos.
- Capacidad para innovar, crear, adoptar y trabajar en equipo en forma cooperativa.

Además, en el proceso de formación del estudiante su ejemplo y su acción deben contribuir a enfatizar el respeto por la dignidad humana y por el entorno, dando prioridad a la ética como principio de todas las acciones y decisiones, y al fomento del respeto por la pluralidad, la responsabilidad, la solidaridad y la excelencia. Por otra parte, su labor debe fomentar en sus estudiantes el espíritu analítico y crítico, la cultura de la paz, la preservación de la cultura nacional, el fortalecimiento de la investigación científica, tecnológica y formativa, al igual que el impulso de la proyección social de la ESCUELA y su contribución a la construcción y transformación de la sociedad.

PERFIL DEL DOCENTE DE LA ESCUELA COLOMBIANA DE INGENIERÍA

El profesor de la ESCUELA es una persona caracterizada por una sólida y actualizada formación académica y por un profundo sentido de la ética personal y social. Comprometido plenamente con la filosofía institucional, con su profesión y con el desarrollo

del país, y movido por el respeto, la honradez y la tolerancia, actúa responsablemente de acuerdo con estos principios para servir de ejemplo y contribuir a la formación de excelentes profesionales. Su creatividad, motivación y capacidad de liderazgo le permiten interactuar de manera productiva con los estudiantes, para infundir en ellos su pasión por el conocimiento y orientarlos constantemente hacia la excelencia. Es también un investigador asiduo, que se mantiene en contacto con sus pares nacionales e internacionales y que, como tal, está al día en los avances del conocimiento y la tecnología.

Posee conocimientos actualizados en su especialidad, así como en otras áreas científicas y humanísticas. Respetuoso, responsable, tolerante y comprometido con la excelencia, mantiene una actitud positiva y de colaboración permanente, se preocupa constantemente por el proceso de autoformación, e incorpora métodos y recursos didácticos acordes con los más recientes avances pedagógicos y tecnológicos. Tiene una mentalidad flexible y abierta, que le permite trabajar en equipo y participar en comunidades académicas.

ELEMENTOS DE REFLEXIÓN PARA LA AUTOEVALUACIÓN DE PROFESORES DE PLANTA

1. ACTIVIDADES DE DOCENCIA

- **CUMPLIMIENTO**

Asistir a todas las clases que le correspondan; empezar y terminar las clases a tiempo; dar a conocer el programa al comienzo del curso y evaluar los objetivos del mismo periódicamente; cubrir la totalidad del programa; asesorar y atender a los estudiantes en las horas destinadas a tal propósito.

- **DESEMPEÑO EN CLASE**

Inculcar en el estudiante el deseo de aprender; procurar que las explicaciones sean una guía para el estudiante en su proceso de aprendizaje; contribuir a la formación integral de los estudiantes transmitiendo sus experiencias en este sentido; cuando el tema lo permita, incorporar en las clases lecturas, videos y otros materiales didácticos; enriquecer los temas con información y bibliografía actualizadas.

- **FORMA DE EVALUAR**

Establecer claramente los objetivos y criterios de evaluación del trabajo del estudiante, darlos a conocer y cumplirlos (evaluación sumativa: orienta al estudiante. Debe ser periódica y múltiple); evaluar periódicamente con los estudiantes la marcha del proceso docente y el logro de los objetivos (evaluación del proceso: permite hacer ajustes al mismo); evaluar todo el trabajo del estudiante en el curso y certificarlo con una calificación (evaluación constitutiva: certifica la calidad del estudiante en el curso, o sea el logro de los objetivos propuestos); utilizar los mismos criterios para evaluar a todos los estudiantes; explicar los resultados de las evaluaciones en el plazo normal y hacer las correcciones requeridas, si las hay. Evaluar y actualizar el contenido, la metodología y la bibliografía de los cursos con periodicidad.

- **TRATO A LOS ESTUDIANTES**

Tratar a los estudiantes en forma cortés y respetuosa; escuchar con atención sus preguntas, comentarios y sugerencias, y responderlos oportunamente; reconocer a los estudiantes como personas; mantener el orden y la disciplina en clase, sin alterarse; fomentar el respeto a las personas entre los estudiantes.

- **FOMENTO A LA FORMACIÓN DE HABILIDADES Y CAPACIDADES**

Motivar a los estudiantes para que lean, escriban y comprendan textos simbólicos y gráficos; estimular a los estudiantes para que utilicen con frecuencia tecnologías informáticas; fomentar el desarrollo de habilidades de comunicación y expresión ante grupos; motivar a los estudiantes para que escriban; fomentar y aplicar el rigor científico en el trabajo.

- **FOMENTO DEL ENTENDIMIENTO Y COMPRENSIÓN**

Procurar que los estudiantes razonen, entiendan y puedan aplicar lo aprendido en nuevas situaciones; poner trabajos y tareas que desarrollen el análisis, la comprensión y la síntesis; los exámenes y proyectos que se entreguen a los estudiantes deben demandar razonamiento; procurar que los estudiantes tengan como reto el pensar más e investigar sobre el tema; enseñar a los estudiantes a planear, proyectar y allegar puntos de vista diferentes para la solución de problemas.

- **FOMENTO DE CUALIDADES PERSONALES Y VALORES**

Promover y dar ejemplo de respeto por la dignidad humana y la pluralidad en todas las acciones realizadas en la ESCUELA; hacer que la ética, la honradez, la transparencia y la responsabilidad sean principios guías de las actividades docentes; promover la solidaridad, el compromiso con la patria, el sentido de lo público y el conocimiento como capital social; promover y dar ejemplo de disciplina, cumplimiento en el trabajo y búsqueda permanente de la excelencia; colaborar, intervenir, trabajar en equipo y, en lo posible, liderar los grupos de los que debe formar parte.

- **ORIENTACIÓN HACIA LA INVESTIGACIÓN**

Fomentar la búsqueda constante del saber y la aplicación del conocimiento en las actividades docentes; fomentar la capacidad para diseñar, innovar y crear modelos, prototipos, proyectos, etc.; realizar proyectos de investigación e involucrar a los estudiantes en ellos; participar en actividades investigativas para mejorar la docencia y la evaluación, y disminuir la repitencia.

- **ORIENTACIÓN HACIA LA INTERDISCIPLINARIEDAD**

Trabajar en equipo con otros docentes del programa y de otras facultades; formar parte de proyectos interdisciplinarios; conocer planes de estudio y contenido de materias de otras carreras.

- **MEJORAMIENTO DOCENTE**

Estudiar y preocuparse por mejorar las clases, ensayar nuevos métodos y técnicas pedagógicos; asistir a cursos de capacitación y participar en seminarios y congresos en temas específicos de su campo; asistir a cursos de capacitación de mejoramiento de docencia, investigación y evaluación; actualizar permanentemente los temas que desarrolla en clase y su bibliografía.

2. ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN

- **PARTICIPACIÓN EN PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN**

Realizar actividades investigativas como parte de su labor; elaborar y presentar propuestas de proyectos de investigación en las convocatorias internas y externas; pertenecer a grupos o centros de investigación; publicar artículos como resultado de actividades de investigación; mantener contacto con redes de pares externos nacionales y extranjeros; participar en seminarios, congresos y eventos relacionados con los temas de sus investigaciones; incorporar los resultados de las investigaciones en las actividades docentes y de proyección social.

- **DIRECCIÓN DE TRABAJOS DE GRADO Y PROYECTOS DIRIGIDOS**

Dirigir trabajos de grado y proyectos especiales, así como el desempeño de estudiantes en empresas; incorporar el resultado de estos trabajos en las investigaciones; promover la presentación del trabajo de los estudiantes en congresos, seminarios y eventos relacionados con el tema; participar en el desarrollo de proyectos de consultoría y asesorías con los estudiantes.

- **PRODUCCIÓN EDITORIAL**

Escribir y publicar libros relacionados con los temas de las investigaciones y con la actividad docente; publicar artículos sobre los temas de su dominio; participar en eventos de mejoramiento de la actividad editorial.

3. ACTIVIDADES DE PROYECCIÓN SOCIAL

- **RELACIÓN CON EL ENTORNO**

Mantener contacto con organizaciones y universidades de los ámbitos nacional e internacional; dirigir proyectos o trabajos de proyección social; organizar con los estudiantes visitas a empresas o de campo; asistir a cursos y seminarios en otras instituciones; realizar proyectos o actividades con otras instituciones del entorno, que tienen convenios con la ESCUELA.

- **EDUCACIÓN CONTINUADA**

Programar y dictar cursos de educación continuada; asistir a cursos y seminarios de educación continuada.

4. ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS

- **PARTICIPACIÓN**

Asistir a comités o grupos administrativos o de autoevaluación; realizar las tareas que resultan en los comités de trabajo y que son asignadas.

- **DIRECCIÓN**

Dirigir, planear y coordinar las actividades del grupo; controlar y evaluar a las personas a cargo; elaborar informes periódicos de desempeño; liderar al grupo en el logro de los objetivos propuestos por la ESCUELA.

5. ACTIVIDADES DE FORMACIÓN INTEGRAL

- **PARTICIPACIÓN**

Asistir a cursos de humanidades, arte, danzas, poesía y en general de formación estética; participar en actividades deportivas y recreativas; leer e investigar en campos del saber diferentes de los de la profesión; mejorar permanentemente las habilidades en otros idiomas; mejorar cada día la formación ética e integral propia y de los estudiantes con el saber científico-tecnológico; actuar coherentemente con los principios institucionales y sociales.

Estímulos

POLÍTICA DE FINANCIACIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO

CONSEJO DIRECTIVO

ACUERDO No. 47

3 de julio de 2013

El Consejo Directivo de la ESCUELA COLOMBIANA DE INGENIERÍA JULIO GARAVITO, en su reunión ordinaria No. 358 del 4 de junio de 2013, en uso de las facultades legales y reglamentarias que le concede el Estatuto y

Considerando

La importancia que tiene para la institución la formación de sus profesores en los diferentes niveles de posgrado,

Acuerda

Definir la siguiente política para la financiación de estudios de posgrado para profesores de planta en programas académicos de posgrado:

A pesar de los esfuerzos de la Escuela por mantener los patrocinos con recursos financieros propios de la Institución, cada vez se generan más variables debido, principalmente, al tiempo de duración de los estudios, al cumplimiento de los tiempos de condonación pactados mediante los acuerdos de capacitación y a la posibilidad de movilidad de los profesores que finalizan sus programas de formación.

Por lo anterior la Escuela ha considerado, para su nueva propuesta de política de financiación de estudios de posgrado para profesores, aprovechar especialmente las múltiples alternativas y ayudas externas de formación disponibles, que el profesor sea presentado por la Institución para la obtención de la beca y con el compromiso de que a su regreso será vinculado nuevamente como profesor de planta de la Escuela, con la misma dedicación que tenía en el momento de su retiro.

Para la implantación de la política, la Escuela ha estimado como tiempos de duración de los estudios de posgrado los siguientes:

- a) Estudios de maestría: hasta dos (2) años.
- b) Estudios de doctorado: hasta tres (3) años si el profesor ya tiene maestría y hasta cinco (5) años si no cuenta con este título.

Con base en lo anterior, la Escuela solo podrá garantizar la vinculación del profesor nuevamente, si éste regresa en un tiempo igual al tiempo anteriormente establecido para la duración de los estudios más un plazo máximo adicional de seis (6) meses en el caso de maestría y doce (12) meses en el caso de doctorado. Adicionalmente el tiempo efectivo que el profesor dure realizando sus estudios de posgrado solo será tenido en cuenta para el proceso de categorización en el Estatuto de Profesores.

De esta forma, se utilizarán los recursos para apoyar al profesor que regresa a la Escuela, se aprovecharán las ofertas disponibles para capacitación y se favorecerá su posibilidad de

movilidad como un factor importante en el desarrollo profesional de las personas. Finalmente se contempla de manera efectiva que el profesor que se capacita pueda regresar a la institución.

El profesor en el momento de acceder a la ayuda externa para capacitación debe renunciar a su contrato laboral que tiene con la Escuela. En caso de que el profesor realice sus estudios en Bogotá, podrá mantener la vinculación con una dedicación de medio tiempo, tiempo que destinará a docencia con una asignación aproximada de 9 horas semanales de clase o su equivalente en horas de trabajo en un proyecto de investigación que cuente con financiación externa y esté avalado por la Decanatura o Unidad Académica a la cual pertenece. En todo caso, no habrá asignación alguna de carga administrativa en su hoja de compromisos o plan de trabajo anual. El profesor que desee realizar sus estudios de posgrado en la Escuela será objeto de una reglamentación especial.

En el momento en que se formaliza la renuncia del profesor para iniciar sus estudios de posgrado, se establecerán los compromisos que adquirirá el profesor a su regreso con la Escuela y particularmente con la Decanatura o Unidad Académica a la que pertenece, teniendo en cuenta que la capacitación que realizará el profesor debe atender, exclusiva o particularmente, las necesidades de la Decanatura o Unidad. El compromiso se realizará por escrito en documento debidamente firmado por las partes.

Durante la duración de los estudios de maestría o doctorado, si fuere necesario llenar la plaza dejada por el profesor, la Escuela solo podrá cubrirla de manera temporal mediante un contrato docente. Este contrato docente y el reemplazo temporal desaparecerá tan pronto el profesor retorne de sus estudios y ocupe nuevamente su cargo.

Si al finalizar sus estudios el profesor decide regresar a la Institución, se podrá contemplar la posibilidad de apoyarlo económicamente de la siguiente manera:

- a) Una ayuda hasta de US\$30.000 para atender la obligación adquirida con la entidad que le otorgó la beca u otras fuentes de financiación utilizadas para su capacitación.
- b) Posibilidad de patrocinio de un proyecto de investigación, enmarcado dentro de las líneas de investigación de la Escuela, hasta por un máximo de US\$30.000, en caso de que el profesor no tenga que pagar deuda alguna con la entidad que ha concedido la beca o con otras fuentes de financiación.
- c) La combinación de las dos formas de apoyo cuando el monto de la obligación financiera, adquirida para su capacitación, no supere el tope del apoyo establecido. En todo caso, la combinación no podrá, de forma alguna, superar el monto fijado como tope máximo de US\$30.000.

Es requisito para acceder a estos apoyos económicos, que previamente a la iniciación de los estudios de maestría o doctorado, el profesor haya estado vinculado a la Escuela como profesor de planta por un periodo mínimo de tres años.

En reciprocidad, el profesor se compromete a condonar la deuda asumida por el apoyo otorgado por la Escuela y establecido según el nivel de los estudios, con un tiempo de vinculación equivalente a dedicación de tiempo completo, así: 24 meses para maestría y 48 meses para doctorado. Durante este mismo tiempo, el profesor deberá asumir, adicionalmente, dentro de su hoja de compromisos o plan de trabajo anual, por lo menos un curso de posgrado, un proyecto de extensión (educación continuada o asesoría) o un proyecto de investigación.

Las disposiciones contenidas en el presente acuerdo derogan cualquier normatividad anterior relacionada con el apoyo económico a profesores para capacitación y rigen para toda solicitud de capacitación que se presente a partir de la fecha de su vigencia.

Para constancia se expide para su vigencia en Bogotá D.C., el 3 de julio de 2013.

Ing. GERMÁN E. ACERO RIVEROS
Presidente del Consejo Directivo

Ing. RICARDO A. LÓPEZ CUALLA
Secretario General

EXENCIÓN DE DERECHOS DE MATRÍCULA

En el documento de la Vicerrectoría Administrativa del 16 de octubre de 1998, ampliado el 25 de junio de 2004, se definieron los siguientes criterios sobre incentivos y descuentos a hijos de profesores y empleados de la ESCUELA COLOMBIANA DE INGENIERÍA:

De acuerdo con su declaración de principios y políticas institucionales, la ESCUELA COLOMBIANA DE INGENIERÍA podrá otorgar un descuento en el valor de la matrícula a los hijos de los fundadores, profesores y empleados, como parte de los incentivos que ofrece, de la siguiente manera:

1. El personal de planta vinculado a la institución con contrato a término indefinido, con una antigüedad como mínimo de un año, tendrá un descuento de un 5% por cada año de servicio hasta un descuento máximo del 80%.
2. Los catedráticos vinculados a la institución con una antigüedad como mínimo de un año, tendrán un descuento de un 5% por cada año de servicio ponderado, de acuerdo a la vinculación en tiempos completos equivalentes (un tiempo completo equivalente corresponde a 18 horas de clase por semestre) hasta un descuento máximo del 80%.⁽¹⁾
3. El descuento se liquidará sobre el total de tiempo de servicio del empleado a la institución. En cualquier caso, para tener derecho al descuento en estas condiciones el empleado no podrá haber estado desvinculado de la ESCUELA por un tiempo superior a tres años. En este caso, se liquidará tomando como base el último período en que se cumpla con estas condiciones.
4. Cuando un profesor de planta con contrato a término indefinido ha sido catedrático, o viceversa, la liquidación se realizará teniendo en cuenta el punto anterior y considerando el tiempo total de servicio como catedrático y como personal de planta, aplicando en cada caso el respectivo porcentaje de descuento.
5. Para el caso de profesores o empleados esposos, el descuento se liquidará sobre la suma del tiempo de servicio de los cónyuges a la ESCUELA, sin superar el total máximo establecido, de acuerdo con lo estipulado en el literal anterior.
6. Para los hijos y nietos de fundadores se aplicará un descuento especial del 100% del valor de la matrícula. Este descuento será el del valor de la matrícula que le corresponda a la Escuela según el programa académico del que se trate.⁽³⁾
7. El empleado pierde el descuento definitivamente cuando su hijo entra en la condición de retiro reglamentario, de acuerdo con lo establecido en los artículos 92 y 93 del Reglamento Estudiantil.
8. En cualquier caso, el descuento a que haya lugar se mantendrá por la duración nominal del programa en el cual el estudiante este inscrito.⁽²⁾

*1 Modificación hecha por el Consejo Directivo el 10 de junio de 2008, según Acta No. 287.

*2 Modificación hecha por el Consejo Directivo el 5 de febrero de 2008, según Acta No. 281.

*3 Modificación hecha por el Consejo Directivo el 17 de julio de 2012, según Acta No. 344.

GERMÁN RICARDO SANTOS GRANADOS
Rector

ALFONSO RODRÍGUEZ DÍAZ
Vicerrectoría Administrativa

MARÍA IGNACIA CASTAÑEDA GARAY
Bienestar Universitario

Bogotá, D.C., 25 de junio de 2004

PARTICIPACIÓN ECONÓMICA EN CONTRATOS DE SERVICIOS

(Resolución 01, aprobada según Acta 116 del 25 de junio de 2003 del Consejo Académico y el Acta 220 del 9 julio de 2003 del Consejo Directivo)⁶

El presidente y los miembros del Consejo Académico de la ESCUELA COLOMBIANA DE INGENIERÍA JULIO GARAVITO, en virtud de las atribuciones reglamentarias que les otorga el Estatuto General en cuanto a la evaluación, proyección y motivación del personal docente y profesional de la institución y,

Considerando

Las implicaciones de índole organizacional que esto representa,

Resuelven

1. Establecer un reconocimiento económico para los profesores y profesionales de planta que participen como docentes en los cursos de posgrado de educación continuada y otros eventos académicos, así como en proyectos de asistencia técnica o de investigación para otras entidades.
2. Conceder descuentos especiales para profesores de planta y de cátedra en cursos de posgrado y de educación continuada.
3. Conceder descuentos especiales para el personal profesional de planta en cursos de posgrado y de educación continuada (por definir).
4. Definir y aprobar, para la aplicación de esta resolución, las siguientes normas y procedimientos:

1. DISTRIBUCIÓN DE LOS EXCEDENTES ECONÓMICOS DE PROYECTOS

Los excedentes que puedan producirse en las actividades académicas descritas en la parte resolutive se liquidarán de acuerdo con el presupuesto presentado y aprobado por la Vicerrectoría Administrativa. Este presupuesto deberá ser comparado contra la ejecución real del proyecto.

Los excedentes se distribuirán de la siguiente manera:

- El 50% para el programa o Centro de Estudio que lo lleve a cabo, y
- El 50% para la ESCUELA COLOMBIANA DE INGENIERÍA.

⁶ Esta resolución modifica la aprobada en el Acta 105 del 29 de mayo de 2002.

2. REMUNERACIÓN PARA LOS PROFESORES Y PROFESIONALES DE PLANTA QUE SEAN DOCENTES EN CURSOS DE POSGRADO, DE EDUCACIÓN CONTINUADA, O QUE PARTICIPEN EN PROYECTOS DE EXTENSIÓN

A los profesores y profesionales de planta que dicten cursos de posgrado, educación continuada o que participen en proyectos de extensión (asesorías, contratos, investigación financiada por una entidad externa) adicionales a su carga docente, administrativa o de investigación preestablecida y aprobada por el decano respectivo y por la Vicerrectoría Académica, se les pagará según el tiempo dedicado adicional a la carga establecida.

El valor por hora trabajada se liquidará dividiendo el salario integral base de su categoría por 85,8 para los cursos de posgrado y de educación continuada y por 171,6 para los proyectos de extensión.

En los casos especiales de los cursos de educación continuada en los que el curso no resulte rentable económicamente, se deberán redefinir los pagos con el profesor.

3. DESCUENTOS ESPECIALES PARA PROFESORES DE PLANTA Y DE CÁTEDRA EN CURSOS DE POSGRADO Y DE EDUCACIÓN CONTINUADA

- **Caso 1.** Para profesores de planta pertenecientes al programa que ofrece el curso cuyo plan de capacitación contemple esta preparación y que lleve la aprobación del respectivo decano:

El docente pagará el 20% del valor del curso y a la decanatura respectiva se le cargará el 80% restante en su presupuesto de capacitación.

- **Caso 2.** Para profesores de planta pertenecientes a un programa diferente del que ofrece el curso y para quien el decano respectivo considere que esta formación hace parte de la capacitación del docente:

El docente pagará el 50% del valor del curso y al Centro de Estudio respectivo se le cargará el 50% restante en su presupuesto de capacitación.

- **Caso 3.** Para profesores de planta, de cátedra, administrativos y operarios que quieran tomar el curso por fuera del programa de capacitación de la decanatura de la ESCUELA se les descontará el 30% del valor del curso en alguno de los dos casos anteriores.

El número de cupos en estos casos será definido por la Unidad de Gestión Externa

Ing. GERMÁN RICARDO SANTOS GRANADOS
Rector

Ing. RICARDO ALFREDO LÓPEZ CUALLA
Secretario General

**Política
de contratación
de pensionados**

POLÍTICA DE CONTRATACIÓN DE PENSIONADOS

(Acta 234 del Consejo Directivo del 4 de agosto de 2004)

ANTECEDENTES

El requisito fundamental para la excelencia académica de la ESCUELA es la alta calidad de sus profesores.

Consecuentemente, como lo contempla el Estatuto de Profesores recientemente aprobado, la permanencia de un profesor en la institución está condicionada fundamentalmente por su producción académica y por su desempeño de acuerdo con los compromisos y responsabilidades adquiridos. La evaluación, siguiendo las políticas institucionales también recientemente aprobadas, es integral: desde su propia perspectiva, complementada con las visiones que aportan los estudiantes, pares académicos y el respectivo decano.

Para atender las inquietudes planteadas desde hace varios años, por varios miembros de la comunidad de la ESCUELA, sobre la necesidad de establecer reglas y procedimientos claros que permitan la terminación del contrato de los profesores que han alcanzado una cierta edad, el Consejo Directivo de la ESCUELA ha propiciado, en este período, el ambiente adecuado para que de manera ordenada se estudie, analice y evalúe el tema con el fin de definir las políticas y procedimientos a que haya lugar.

En años anteriores, en varias ocasiones el tema se ha planteado y se ha tratado de dar solución, pero infortunadamente en varias oportunidades los procedimientos no han sido los más adecuados y en general se han generado una serie de incomodidades muy entendibles desde el punto de vista humano.

De acuerdo con los lineamientos del Consejo Directivo y como resultado de varias consultas previas y reuniones con miembros del mismo, se elaboró la siguiente propuesta que recoge todas las ideas sobre el tema y que principalmente considera el aspecto humano estableciendo los procedimientos para la desvinculación de los profesores al alcanzar una cierta edad, sin desconocer, como se plantea al comienzo, los conceptos de calidad y excelencia:

POLÍTICA

Teniendo en cuenta que las actividades del ser humano deben estar en correspondencia con su edad, la ESCUELA COLOMBIANA DE INGENIERÍA ha creído muy conveniente establecer una política de vinculación laboral con aquellas personas que, de acuerdo con el espíritu de la ley, tienen derecho a disfrutar de su jubilación.

1. CONSIDERACIONES LEGALES

El artículo 7° del Decreto 2351 de 1965 establece como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo vigente **“el reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa”**.

El artículo 33 de la Ley 100 de 1993 establece como requisitos para obtener derecho a la pensión de vejez, en el régimen de transición:

- a) Haber cumplido 55 años de edad si es mujer o 60 años de edad si es hombre.
- b) Haber cotizado un mínimo de mil semanas en cualquier tiempo o 500 semanas dentro de los 20 años anteriores al cumplimiento de la edad.

2. POLÍTICAS GENERALES

2.1 El profesor que se pensione al servicio de la Escuela podrá mantener su vínculo laboral a término indefinido hasta una edad tope que se establece en los 70 años. A partir de esta edad, previa propuesta del Rector que deberá ir acompañada de su evaluación integral de desempeño, que incluya por lo menos la del jefe inmediato, el Decano correspondiente y el Vicerrector Académico, el Consejo Directivo determinará si el profesor puede mantener el vínculo laboral con la institución mediante contrato docente con dedicación de tiempo completo, parcial o cátedra. Este procedimiento debe realizarse anualmente. ⁽¹⁾

2.2 El personal administrativo y operativo que se pensione al servicio de la ESCUELA podrá mantener su vínculo laboral a término indefinido sólo hasta una edad tope que se establece en los 65 años. A partir del cumplimiento de esta edad tope, el personal administrativo y operativo no podrá continuar vinculado mediante un contrato laboral con la institución.

Los profesores que al momento de su vinculación ya tengan la condición de pensionados ingresarán mediante un contrato de trabajo de tipo docente y podrán permanecer vinculados, siguiendo las mismas condiciones, requisitos y procedimientos establecidos en el numeral 2.1.

3. POLÍTICA PARA PROFESORES FUNDADORES ⁽²⁾

3.1 El profesor fundador podrá mantener el contrato laboral a término indefinido hasta la edad de 75 años, siempre y cuando sus condiciones le permitan continuar desempeñando las labores objeto del mismo. A partir de esta edad, podrá mantener el vínculo laboral con la institución mediante contrato docente con dedicación de tiempo completo, parcial o cátedra.

3.2 El Claustro de Electores nombrará cada año una comisión de entre sus miembros, la cual evaluará las condiciones y el desempeño de los profesores fundadores con contrato docente. La comisión presentará un informe de su evaluación al Claustro de Electores, quien tomará la decisión de continuidad del contrato.

3.3 A partir de la edad de 70 años, si el profesor fundador no desea seguir siendo docente, la Escuela realizará contratos anuales con él a título de asesor, con una remuneración mensual equivalente a una tercera parte de su último salario recibido, actualizado con los índices de inflación y éste será renovado hasta cuando el profesor fundador lo considere conveniente. Las labores de asesoría por desarrollar serán acordadas con el Rector.

3.4 Las condiciones establecidas en la política de contratación de profesores fundadores pensionados no podrán ser modificadas por ningún otro estamento diferente del Claustro de Electores.

- (1) Modificación aprobada según Actas No. 263, No. 269 y No. 270 del Consejo Directivo.
- (2) Adición aprobada según Acta No. 36 del Claustro de Electores y Acta No. 331 del Consejo Directivo. Modificación aprobada por el Claustro de Electores según Acta No. 38.