



Fundación Politécnico Minuto de Dios
¡Educaté virtual, vive y trabaja digital!

VIGILADA MINEDUCACIÓN

**CONSEJO SUPERIOR
Acuerdo N° 24
22 de abril de 2021**

REGLAMENTO PROFESORAL

ÍNDICE

CONSIDERANDO	5
CAPÍTULO I	6
OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	6
Artículo 1. Objeto	6
Artículo 2. Alcance y ámbito de aplicación.....	6
Artículo 3. Profesores.	6
Artículo 4. Declaración de conocimiento.	6
Artículo 5. Declaración de responsabilidad.....	6
Artículo 6. Propiedad Intelectual.....	6
CAPÍTULO II.....	6
PERFIL, CLASIFICACIÓN, DERECHOS Y DEBERES DE LOS PROFESORES.....	6
Artículo 7. Perfil del profesor	6
Artículo 8. Clasificación de los profesores.....	7
Artículo 9. Derechos de los profesores.	7
Artículo 10. Deberes de los profesores	8
CAPÍTULO III.....	9
SELECCIÓN, VINCULACIÓN, PERMANENCIA Y EVALUACIÓN DE LOS PROFESORES	9
Artículo 11. Selección de profesores.	9
Artículo 12. Vinculación.....	9
Artículo 13. Permanencia.	9
Artículo 14. Evaluación de Profesores.....	10
CAPÍTULO IV.....	10
DESARROLLO PROFESORAL Y GESTIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS PROFESORES	10
Artículo 15. Desarrollo Profesional	10
Artículo 16. Formación Profesional.....	10
Artículo 17. Escalafón.	10
CAPÍTULO V.....	11
SITUACIONES ADMINISTRATIVAS DE LOS PROFESORES.....	11
Artículo 18. Licencias.	11
Artículo 19. Licencia remunerada.....	11

Artículo 20. Licencia no remunerada.....	11
Artículo 21. Permisos.....	11
CAPÍTULO VI.....	11
GESTIÓN Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.....	11
Artículo 22. Ámbito de aplicación	11
Artículo 23. Propósitos.	11
Artículo 24. Periodicidad.	12
Artículo 25. Evaluación del Desempeño.....	12
Artículo 26. Evaluación de Profesores.....	12
Artículo 27. Calificación consolidada.....	13
Artículo 28. Escala de valoración consolidada.	13
Artículo 29. Incidencia de los Resultados de la Evaluación del Desempeño.....	13
Artículo 30. Implicaciones de la Evaluación.	13
CAPÍTULO VII.....	13
ESTÍMULOS E INCENTIVOS.....	13
Artículo 31. Objeto y finalidad.....	13
Artículo 32. Naturaleza de los estímulos e incentivos.	14
Artículo 33. Estímulo e incentivos pecuniarios.	14
Artículo 34. Estímulos e incentivos en especie.	14
Artículo 35. Periodo académico sabático	14
Artículo 36. Profesor Emérito.....	14
CAPÍTULO VIII.....	15
RÉGIMEN DISCIPLINARIO.....	15
Artículo 37. Objeto.	15
Artículo 38. Ámbito de aplicación.	15
Artículo 39. Finalidad del Régimen Disciplinario.....	15
Artículo 40. Principios del Régimen Disciplinario.....	15
Artículo 41. De las faltas disciplinarias.	16
Artículo 42. De las sanciones disciplinarias.	18
Artículo 43. Criterios de valoración para graduar la sanción disciplinaria	19
Artículo 44. Proceso disciplinario.	19
Artículo 45. Remisión normativa.	20
Artículo 46. Disposición final	20
CAPÍTULO IX.....	20

IMPEDIMENTOS, INHABILIDADES, INCOMPATIBILIDADES Y CONFLICTO DE INTERESES 20

Artículo 47. Impedimentos, Inhabilidades e Incompatibilidades..... 21

Artículo 48. Conflicto de interés..... 21

CONSEJO SUPERIOR

ACUERDO N° 24

22 de abril de 2021

POR EL CUAL SE EXPIDE EL REGLAMENTO PROFESORAL DE LA FUNDACIÓN POLITÉCNICO MINUTO DE DIOS – TEC MD.

El Consejo Superior de la Fundación Politécnico Minuto de Dios - TEC MD, en uso de sus atribuciones Estatutarias, con fundamento en la Ley 30 de 1992, demás normas vigentes y,

CONSIDERANDO

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

Que la Fundación Politécnico Minuto de Dios - TEC MD, cuenta con unos Estatutos aprobados por la Sala General mediante Acta N° 079 del 11 de agosto de 2011, debidamente ratificados por el Ministerio de Educación Nacional, a través de la Resolución N° 010316 del 4 de junio de 2021, que definen su naturaleza académica, objetivos institucionales, estructura organizacional, las funciones que desarrollan las autoridades de Dirección General, entre otros aspectos.

Que el Decreto 1075 de 2015, Único Reglamentario del Sector Educación, el artículo 123 de la Ley 30 de 1992 y el Acuerdo 02 de 2020 del CESU “Por el cual se actualiza el modelo de Acreditación de Alta Calidad”, señalan que el Reglamento Profesoral deberá promover la trayectoria profesoral, la inclusión, el reconocimiento de los méritos y el ascenso en el escalafón, de acuerdo con el nivel de formación y modalidad del programa académico.

Que la Fundación Politécnico Minuto de Dios - TEC MD, como parte de la Obra Minuto de Dios y aliado de UNIMINUTO, apropia para este Reglamento, su filosofía humanista el compromiso fundamental de brindar educación de calidad al alcance de todos.

Que de conformidad con lo establecido en el literal f) del artículo 43 de los Estatutos, corresponde al Consejo Superior aprobar y expedir el Reglamento Profesoral de la Institución.

Que el Consejo Superior ha expedido políticas y reglamentos, con miras al fortalecimiento de la calidad del servicio educativo en la Institución, lo que a su vez justifica la actualización del Reglamento Profesoral para asegurar que el ingreso, permanencia, ascenso y retiro de los profesores del TEC, así como las demás condiciones que deben tenerse, este acorde con las nuevas exigencias de la Educación Superior y retos que se ha propuesto la Institución, de conformidad con las normas jurídicas que rigen la educación superior en Colombia.

Que el Consejo Superior, órgano colegiado con participación de los diferentes estamentos de la comunidad educativa, ha emitido su aval para la aprobación y expedición de este Reglamento, en sesión N° 048 llevada a cabo el 22 de abril de 2021.

Que, en mérito de lo expuesto,

ACUERDA

ARTÍCULO PRIMERO: Aprobar el Reglamento Profesoral para la Fundación Politécnico Minuto de Dios - TEC MD, contenido en este Acuerdo.

ARTÍCULO SEGUNDO: El texto del mencionado Reglamento Profesoral es el siguiente:

FUNDACIÓN POLITÉCNICO MINUTO DE DIOS - TEC MD REGLAMENTO PROFESORAL

CAPÍTULO I

OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. Objeto. Mediante el presente Acuerdo se expide el Reglamento Profesoral de la Fundación Politécnico Minuto de Dios - TEC MD, el cual establece los principales acuerdos básicos que informan y rigen las relaciones entre el Politécnico y los profesores desde el momento de la selección y vinculación; los derechos y obligaciones de los profesores; el Escalafón Profesoral; la evaluación, formación e incentivos y distinciones; el régimen disciplinario y los demás aspectos que establezca el Politécnico, acorde con las normas vigentes.

Artículo 2. Alcance y ámbito de aplicación. El presente reglamento rige y compromete tanto a la institución como a todos los profesores con vínculo contractual de acuerdo con la normativa vigente. Aplica a todos los profesores, en todos los niveles de formación y metodologías, cualquiera que sea su tiempo de dedicación. Los casos que establezcan excepciones serán consignados de forma expresa.

Artículo 3. Profesores. Como miembros fundamentales de la comunidad educativa, son agentes de cambio e impulsores del uso y aprovechamiento didáctico de la tecnología para guiar, asesorar y apoyar la formación de los estudiantes, en concordancia con la misión institucional. En conjunto favorecen la investigación y proyección social.

Artículo 4. Declaración de conocimiento. Los profesores que se vinculen con la Fundación Politécnico Minuto de Dios - TEC MD deben conocer y respetar la filosofía institucional, el Proyecto Educativo Institucional, el presente Reglamento y los compromisos y términos pactados en el contrato celebrado entre el profesor y la institución.

Artículo 5. Declaración de responsabilidad. Lo establecido en este acuerdo debe ser conocido, respetado y acatado por toda la comunidad profesoral.

Artículo 6. Propiedad Intelectual. Los derechos de autor y de propiedad intelectual se registrarán por las normas vigentes y los acuerdos internos que se establezcan para tal fin.

CAPÍTULO II

PERFIL, CLASIFICACIÓN, DERECHOS Y DEBERES DE LOS PROFESORES

Artículo 7. Perfil del profesor. El perfil profesional del profesor de la Fundación Politécnico Minuto de Dios - TEC MD implica ser:

- **Un profesional formado en su disciplina, didáctica y tecnología educativa:** Con saberes teóricos y prácticos de la disciplina que enseña, así como de pedagogía y las didácticas apropiadas, alineadas con el modelo conectivista y las metodologías activas; con saberes y habilidades para el manejo de las tecnologías educativas.
- **Concedor y comprometido con el proyecto institucional:** de manera que su labor esté íntimamente relacionada con la filosofía institucional.
- **Dispuesto al servicio con actitud ética:** identifica el ejercicio profesional desde la sencillez y la capacidad para reconocer y estimular el aprendizaje de manera democrática, inclusiva y dinámica, utilizando la comunicación oportuna, asertiva y cercana con los estudiantes y demás miembros de la comunidad educativa.
- **Desarrolla y fomenta el aprendizaje desde la práctica:** como profesional crítico y abierto al cambio, promueve el emprendimiento, genera nuevas rutas de aprendizaje a través de la curación de contenidos, flexibiliza el currículo con capacidad para adaptarse a los cambios, y hace reflexión permanente de su praxis educativa.
- **Trabaja en equipo:** como miembro activo de una comunidad que enseña y a la vez aprende.

Artículo 8. Clasificación de los profesores. Los profesores del Politécnico se clasifican, según sus roles, en:

- a. Profesor que se dedica a la docencia y puede desempeñarse como Tutor
- b. Profesor que se dedica a la investigación
- c. Profesor que se dedica a la proyección social.

Parágrafo: Pueden asignarse hasta dos de las funciones sustantivas a un mismo profesor.

Artículo 9. Derechos de los profesores. Son derechos del profesor del Politécnico, que ejercerá dentro de los límites establecidos por la Constitución Política y las leyes de Colombia y por los estatutos y reglamentos de la Institución:

1. Ejercer la libertad de conciencia, de expresión, de cátedra y de investigación que le permita exponer sus pensamientos, ideas y creencias y publicar los hallazgos derivados de sus investigaciones y estudios, con responsabilidad y respeto por la discrepancia; expresando en forma clara y precisa sus opiniones, y aclarando, cuando sea del caso, que se trata de opiniones personales que no comprometen al Politécnico.
2. Recibir tratamiento respetuoso, justo y equitativo por todos los miembros de la comunidad académica.
3. Acceder y disfrutar de la infraestructura, de los medios, recursos (físicos y tecnológicos) y de comunicaciones para ejercer su rol de profesor.
4. Participar en la elaboración del Plan de Trabajo de cada periodo académico.

5. Conocer la forma de evaluación y recibir oportunamente retroalimentación de la evaluación de su desempeño profesoral.
6. Desempeñar funciones administrativas sin perder el carácter de profesor.
7. Beneficiarse de los programas de formación y actualización académica que ofrezca o patrocine la Institución.
8. Acceder a los servicios de Bienestar que ofrezca la Institución.
9. Ingresar al Escalafón de acuerdo a las condiciones y requisitos establecidos en los Reglamentos Institucionales.
10. Elegir y ser elegido para los Órganos Colegiados.
11. En los procesos disciplinarios en su contra, de acuerdo con el debido proceso, defenderse de conformidad con lo dispuesto en el presente reglamento.

Artículo 10. Deberes de los profesores. Sin perjuicio de los deberes y obligaciones que imponga la legislación colombiana, el profesor del Politécnico debe:

1. Acatar lo establecido en la Constitución Política y las leyes colombianas, así como los Estatutos, reglamentos y demás normatividad que expidan las autoridades del Politécnico.
2. Brindar un trato respetuoso a los estudiantes y a la comunidad educativa en general, manteniendo relaciones interpersonales basadas en la ética profesional.
3. Asumir las funciones y roles acordados en el Plan de Trabajo, desempeñándose con calidad, eficiencia y coherencia con la filosofía institucional.
4. Identificar y apropiarse los principios establecidos en el Proyecto Educativo Institucional -PEI y en el Diseño Curricular, al planificar y desarrollar las funciones de docencia, investigación o proyección social.
5. Demostrar actualización permanente en su área disciplinar, en pedagogía, tecnología educativa y comunicación asertiva. Al mismo tiempo, participar en las actividades de formación y actualización a que sea convocado por el Politécnico.
6. Participar colaborativamente en las actividades y propuestas académicas que se planifiquen para ser realizadas en grupo.
7. Conocer y aplicar, desde su rol de profesor, estrategias que fomenten la promoción y permanencia de los estudiantes.
8. Utilizar con propiedad y profesionalidad los recursos tecnológicos institucionales y solo para los fines que establece el rol de profesor.
9. Utilizar, de acuerdo con los protocolos establecidos, los canales de comunicación institucional.

10. Asistir con puntualidad y sobriedad a las actividades programadas o a las que sea convocado por la institución.
11. Respetar la imagen y buen nombre de la Institución en todas las actividades que se realicen dentro y fuera del Politécnico.

CAPÍTULO III

SELECCIÓN, VINCULACIÓN, PERMANENCIA Y EVALUACIÓN DE LOS PROFESORES

Artículo 11. Selección de profesores. La selección del equipo profesoral corresponde a las Direcciones de Programa, en acuerdo con la Vicerrectoría Académica, según las necesidades y vacantes que requiera el Politécnico. Se tendrá en cuenta el perfil establecido y las áreas y el nivel de formación que se requiera, siguiendo los siguientes pasos:

- Convocatoria
- Selección de Hojas de Vida
- Constatación de los documentos presentados
- Entrevista con los candidatos
- Publicación de los nombres de los seleccionados.

En este sentido, se sigue el proceso definido por la institución, utilizando distintos medios para la difusión, en la cual los aspirantes enviarán por este medio los documentos solicitados (evidencias de formación, titulación y de experiencia académica), según el formato indicado, sin excepción alguna para presentar toda la información solicitada. Además, de diligenciar la información solicitada, deberán participar a las actividades que se tengan previstas en este proceso.

Parágrafo. La buena fe prima para que el Politécnico reconozca como verídicos los documentos que el aspirante a profesor presenta para su vinculación. Si se descubre falsedad en algún documento, el aspirante será desvinculado del proceso e invalidado para ser contratado.

Artículo 12. Vinculación. Una vez surtido el proceso de selección, todo profesor prestará su colaboración mediante vinculación contractual. De acuerdo con la naturaleza de su servicio se establecerá la dedicación, duración, condiciones laborales, funciones y salario. Una vez cumplido el proceso administrativo, el profesor vinculado realiza, con su jefe inmediato, el Plan de Trabajo a desarrollar en el periodo académico para el cual fue vinculado a la institución.

Parágrafo. Proceso de Inducción. Al inicio del periodo académico la institución realiza una jornada de inducción donde los profesores tienen la oportunidad de conocer y precisar la filosofía institucional, el modelo educativo, la orientación sobre los cursos y las didácticas que se establecen para la formación de los estudiantes y el contenido del presente Reglamento.

Artículo 13. Permanencia. Para la institución es fundamental consolidar la comunidad profesoral; para ello estimula la permanencia de los profesores mediante una remuneración acorde con su formación, experiencia y desempeño; una gestión del desempeño profesoral que permita el seguimiento, la evaluación y los planes de mejora; además estimula la formación y actualización a lo largo de la vida profesional y ofrece servicios de bienestar, vinculando a todos los profesores en el trabajo colaborativo, creativo y al servicio de los estudiantes.

Parágrafo. La formación y actualización profesional esta formalizada en tiempos programados por la institución y asignados en el Plan de Trabajo del profesor, según acuerdos con el líder inmediato y la Vicerrectoría Académica.

Artículo 14. Evaluación de Profesores. La evaluación, que se realiza al finalizar el periodo académico, tiene como fin la mejora continua; los criterios los establece el Consejo Académico, tal como lo estipula el presente reglamento, en el capítulo de Gestión del Desempeño.

CAPÍTULO IV DESARROLLO PROFESORAL Y GESTIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS PROFESORES

Artículo 15. Desarrollo Profesional. La Fundación Politécnico Minuto de Dios - TEC MD tiene un Plan de Desarrollo Profesional que permite el crecimiento, la formación y actualización a lo largo de la vida en los aspectos humanos, profesionales y tecnológicos. Por ello, el Plan se sustenta en las siguientes líneas:

- Plan de Formación (nivel posgradual)
- Plan de capacitación en:
 - Identidad Misional
 - Competencias Generales
 - Competencias Disciplinarias
- Plan de Investigación
- Plan de Bienestar

Para se generan procesos internos y externos en alianza con otras instituciones de educación superior nacionales e internacionales.

Parágrafo primero: El Plan de Desarrollo Profesional incluye a todos los profesores vinculados a la institución.

Parágrafo segundo: De acuerdo con el Plan de Desarrollo, la Rectoría y la Vicerrectoría Académica establecen las prioridades de formación en cada periodo académico y a su vez, determinan, según las necesidades institucionales y la disponibilidad presupuestal, los programas de desarrollo profesional.

Artículo 16. Formación Profesional. La definición y seguimiento de los objetivos y las metas de formación del profesor son concertadas con el líder de la unidad académica a la que el profesor pertenece y se asignan dependiendo de su rol y de las prioridades que para su desarrollo tenga la unidad.

Artículo 17. Escalafón. La institución favorece el desarrollo profesional para lo cual establece unas categorías que consideran la formación y experiencia profesional-académica, el tiempo de permanencia y buen desempeño en la institución, para los profesores de planta (tiempo completo y medio tiempo) vinculados mediante contrato laboral, de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente. Se amplía esta información mediante la resolución rectoral que la institución expida para este fin.

CAPÍTULO V SITUACIONES ADMINISTRATIVAS DE LOS PROFESORES

Artículo 18. Licencias. El Politécnico acoge la respectiva normatividad colombiana vigente y, además, concede licencias remuneradas o no remuneradas cuando exista una justificación que lo amerite y no afecte la adecuada prestación del servicio educativo.

Artículo 19. Licencia remunerada. Tiene como objetivo permitir que el profesor participe en actividades académicas o eventos como:

- Programas de titulación posgradual
- Programas de bilingüismo
- Misiones académicas

Parágrafo primero: El profesor deberá solicitar la licencia remunerada con dos meses de antelación, presentando las evidencias que justifican la licencia ante el Rector, quien es el único autorizado para concederla.

Parágrafo segundo: La licencia remunerada será hasta por treinta (30) días calendario, durante los cuales el profesor recibirá su asignación salarial. Excepcionalmente podrá exceder este tiempo, cuando lo apruebe el Rector.

Artículo 20. Licencia no remunerada. Tiene por objetivo permitir al profesor atender asuntos personales o participar en eventos académicos, en nombre propio o de terceros.

Parágrafo. El profesor deberá solicitar la licencia no remunerada con dos meses de antelación, presentando las evidencias que la justifiquen ante el Rector, quien es el único autorizado para concederla, y puede darse hasta por treinta (30) días calendario, en los cuales el profesor no recibirá remuneración.

Artículo 21. Permisos. El permiso es la autorización que el profesor solicita con la debida antelación y justificación, para dejar de cumplir sus responsabilidades, con la autorización de su jefe inmediato.

Parágrafo. La autorización de un permiso por un día la puede conceder el jefe inmediato; cuando exceda ese tiempo debe contar con la aprobación de la Vicerrectoría Académica.

CAPÍTULO VI GESTIÓN Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Artículo 22. Ámbito de aplicación. Los considerandos del presente capítulo son aplicables a los profesores vinculados con la Fundación Politécnico Minuto de Dios - TEC MD por más de tres (3) meses y que tengan una dedicación de tiempo completo, medio tiempo o catedrático.

Artículo 23. Propósitos. La Gestión de Desempeño es un proceso continuo, sistemático e integral para la planificación, seguimiento, medición del desempeño, potencialización y desarrollo del talento profesoral, según las responsabilidades adquiridas frente a la docencia, investigación, innovación y/o creación artística y cultural, proyección social y apoyo a la gestión académica del programa.

La Gestión del Desempeño tiene los siguientes propósitos:

- 1) Garantizar la calidad educativa, la mejora continua y el desarrollo profesoral.
- 2) Reconocer la calidad de los procesos de aprendizaje que lidera el profesor con los estudiantes.
- 3) Incrementar el compromiso de los profesores en el proceso formativo y desarrollo integral de los estudiantes.
- 4) Implementar acciones de desarrollo profesoral, a partir de los resultados obtenidos.
- 5) Generar cambios positivos en los procesos educativos.
- 6) Obtener elementos de juicio para otorgar distinciones e incentivos a los profesores del Politécnico, como reconocimiento de su labor educadora.
- 7) Recoger elementos de juicio para ser remitidos a trámites de procesos disciplinarios con el fin de contar con evidencias para determinar una sanción.
- 8) Extraer elementos de juicio para definir la permanencia de los profesores en el Politécnico, así como para su ingreso y ascenso dentro del Escalafón Profesoral, según los requisitos que para tal fin establece el presente reglamento.
- 9) Contribuir a la sistematización del conocimiento de las actividades que se realizan en las funciones sustantivas y de apoyo a la gestión académica, para determinar indicadores de gestión y formas de autorregulación.

Artículo 24. Periodicidad. La Gestión del Desempeño de los profesores de la Fundación Politécnica Minuto de Dios - TEC MD se realiza al finalizar el periodo académico, a través de aplicativos e instrumentos que son definidos por la Vicerrectoría Académica y la Dirección de Talento Humano.

Artículo 25. Evaluación del Desempeño. Se trata de la valoración de cómo los profesores cumplen los objetivos de docencia, investigación, innovación y/o creación artística y cultural, proyección social y de apoyo a la gestión académica definidos en el Plan de trabajo, según las directrices que sean impartidas por la Vicerrectoría Académica.

Artículo 26. Evaluación de Profesores. La evaluación tiene como fin la mejora continua; los criterios los establece el Consejo Académico y en ella participan: los estudiantes (Heteroevaluación), el profesor (Autoevaluación) y el jefe inmediato (Coevaluación).

- Los estudiantes evalúan la docencia del profesor durante un curso académico, de acuerdo con los criterios establecidos.
- La autoevaluación es la valoración crítica que hace el mismo profesor de acuerdo con el Plan de Trabajo acordado para el periodo académico.
- La evaluación del jefe inmediato se hace como coevaluación, en compañía del profesor, considerando los resultados de la heteroevaluación y la autoevaluación. Al finalizar la coevaluación se establecen las acciones de mejora, los refuerzos de los aspectos bien

valorados, los estímulos o cuando se da la reiterada evaluación deficiente y el no cumplimiento de las acciones de mejora, se recomienda no renovar el vínculo contractual.

Artículo 27. Calificación consolidada. De acuerdo con los resultados obtenidos en las evaluaciones del líder inmediato, los estudiantes y la autoevaluación, así como los demás instrumentos que lleguen a ser aplicados, los profesores obtendrán una calificación consolidada sobre el cumplimiento de los objetivos de docencia, investigación, innovación y/o creación artística y cultural, proyección social y de apoyo a la gestión académica.

Artículo 28. Escala de valoración consolidada. Corresponde al líder o jefe inmediato consolidar los resultados de la valoración de la gestión de desempeño de los profesores por parte de los diferentes actores, con base en la siguiente escala:

Calificación	Descriptor
4	Desempeño excelente
3	Desempeño esperado
2	Desempeño aceptable
1	Desempeño insatisfactorio

Artículo 29. Incidencia de los Resultados de la Evaluación del Desempeño. Los resultados de la evaluación del desempeño definen las acciones de desarrollo profesoral a corto o mediano plazo, con el propósito de fortalecer las competencias según el rol ya sea en docencia, investigación, innovación y/o creación artística y cultural, proyección social y de apoyo a la gestión académica; garantizando en todos los casos el proceso de retroalimentación.

Artículo 30. Implicaciones de la Evaluación. El resultado consolidado de la evaluación de la Gestión del Desempeño tiene las siguientes implicaciones, según lo establecido en el presente reglamento:

- **Frente a la continuidad en la Institución.** Al profesor que tenga, en dos periodos académicos consecutivos como resultado consolidado en la Gestión del Desempeño, la valoración de “Desempeño insatisfactorio”, la institución podrá dar por terminado de forma unilateral y con justa causa el respectivo vínculo contractual y se abstendrá de celebrar uno nuevo con el mismo profesor en los periodos académicos siguientes.
- **Frente al eventual ingreso y posterior ascenso en el Escalafón Profesoral.** De acuerdo con lo previsto en el presente reglamento, los profesores que aspiran a ser clasificados en el escalafón deben obtener, en los últimos cuatro periodos académicos evaluados, anteriores a su postulación en la convocatoria para el ingreso al escalafón, al menos tres (3) calificaciones de “Desempeño excelente” y una (1) igual o mayor a “Desempeño esperado”.

CAPÍTULO VII ESTÍMULOS E INCENTIVOS

Artículo 31. Objeto y finalidad. El presente capítulo tiene como objeto establecer los parámetros generales bajo los cuales, la Rectoría define las condiciones que deben cumplir los profesores de la Fundación Politécnico Minuto de Dios - TEC MD para acceder a los estímulos e incentivos que sean implementados en la Institución.

Los estímulos e incentivos que defina la Rectoría están orientados a reconocer y exaltar dentro de la comunidad educativa, el mayor compromiso y el valor agregado que dan los profesores del Politécnico durante el cumplimiento de sus funciones de docencia, investigación, innovación y/o creación artística y cultural y, proyección social, según corresponda.

Artículo 32. Naturaleza de los estímulos e incentivos. Los estímulos e incentivos que reconozca el Politécnico a sus profesores pueden ser de naturaleza pecuniaria, en especie u honoríficos, lo cual depende del tipo y el alcance del reconocimiento que se considere pertinente realizar, de la disponibilidad presupuestal con la que cuente la Institución y del cumplimiento de los demás requisitos establecidos en el presente capítulo.

Artículo 33. Estímulo e incentivos pecuniarios. Los estímulos e incentivos pecuniarios consistirán en bonificaciones, no constitutivas de salario, que serán otorgadas por una única vez por cada reconocimiento que haga el Politécnico al profesor.

Artículo 34. Estímulos e incentivos en especie. Los estímulos e incentivos que sean otorgados en especie pueden consistir en el financiamiento total o parcial de la matrícula de los profesores en programas de posgrado, o en procesos educativos orientados a mejorar o perfeccionar los saberes y habilidades necesarias para su desarrollo profesoral, o las unidades respectivas, acorde a la disponibilidad presupuestal de la Institución y, acordes con las líneas y políticas de UNICORPORATIVA con quien se mantiene alianza interinstitucional.

Otros estímulos e incentivos pueden consistir en viajes de formación académica, pasantías o reconocimientos, públicos o privados, que realiza la Institución por el mayor compromiso y el valor agregado que den los profesores del Politécnico durante el cumplimiento de sus funciones de docencia, investigación, innovación y/o creación artística y cultural, proyección social y gestión académica, según corresponda.

Artículo 35. Periodo académico sabático. La concesión del periodo académico sabático es competencia exclusiva de la Rectoría y sólo pueden beneficiarse de ella los profesores que tengan una antigüedad mínima de diez (10) años en la Institución y que hayan logrado resultados de la Gestión de Desempeño “excelente” en los últimos tres (3) años inmediatamente anteriores al reconocimiento. Durante el periodo académico sabático, los profesores beneficiados deben dedicarse a un trabajo de investigación, creación artística, innovación en la enseñanza, entre otras, de acuerdo con la planeación profesoral definida con la unidad académica a la que pertenecen.

Artículo 36. Profesor Emérito. La Rectoría puede reconocer como Profesor Emérito a quien se haya distinguido por su liderazgo académico; cuente con experiencia mínima de treinta (30) años continuos en docencia en instituciones de educación superior o en investigación universitaria o en entidades dedicadas a la investigación, de los cuales al menos veinte (20) años hayan sido al servicio de la Fundación Politécnico Minuto de Dios - TEC MD; además, que haya cumplido las condiciones para pensionarse y se destaque por su especialísima contribución en la docencia, investigación o formación de docentes y estudiantes, o por su compromiso con el desarrollo institucional.

El Profesor Emérito tiene acceso a los actos educativos y culturales institucionales, puede usar los recursos educativos de la Institución y goza de las facilidades para hacer investigación y creación intelectual, según lo que determine la Rectoría.

El reconocimiento como Profesor Emérito no conlleva ninguna compensación salarial, salvo pacto contrario entre la Institución y el profesor.

CAPÍTULO VIII RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 37. Objeto. El presente capítulo tiene como objeto, establecer el Régimen Disciplinario aplicable a los profesores de la Fundación Politécnico Minuto de Dios - TEC MD para lo cual se determina: la finalidad, los principios que orientan la potestad disciplinaria de la institución; la tipificación de las faltas con su respectiva clasificación; las sanciones procedentes; las autoridades internas con competencias en materia disciplinaria; el procedimiento sancionatorio que debe cumplirse; y los demás aspectos necesarios para la adecuada aplicación del mencionado Régimen garantizando el debido proceso de los destinatarios del presente Reglamento.

Artículo 38. Ámbito de aplicación. El presente capítulo es aplicable a todos los profesores vinculados laboralmente con la institución, o que presten servicios en una institución nacional o extranjera con razón y ocasión de su vinculación con la Fundación Politécnico Minuto de Dios - TEC MD, independientemente de su dedicación o de que se encuentre inscrito y clasificado dentro del Escalafón Profesorado de que trata el presente Reglamento. Este capítulo es aplicable por las autoridades internas de la Institución en cuanto a la ejecución del procedimiento disciplinario que aquí se regula.

Artículo 39. Finalidad del Régimen Disciplinario. Este Régimen tiene como finalidad, propender porque los profesores de la Fundación Politécnico Minuto de Dios - TEC MD cumplan con las obligaciones previstas en la ley, en los reglamentos internos institucionales y en el respectivo vínculo contractual, y que estén relacionadas con las funciones de docencia, investigación, innovación y/o creación artística y cultural y proyección social, encomendadas por la autoridad competente de la Fundación Politécnico Minuto de Dios - TEC MD, en el marco de su relación laboral.

También tiene una función pedagógica porque orienta y genera conciencia en el grupo profesoral sobre la importancia de cumplir la normativa interna del Politécnico, para contribuir a la convivencia en paz y respeto al interior de la Institución y a la prevención de comportamientos que afecten el ejercicio de derechos a cualquiera de los miembros de la comunidad educativa.

Artículo 40. Principios del Régimen Disciplinario. Las autoridades internas de la Fundación Politécnico Minuto de Dios - TEC MD con competencias disciplinarias velarán porque los procesos se desarrollen bajo los siguientes principios:

- 1) **Debido proceso.** Los procesos que se adelanten por la comisión de presuntas faltas disciplinarias deben respetar las etapas reglamentadas en este capítulo, así como los derechos de los profesores, partiendo de la presunción de la inocencia del profesor.
- 2) **Legalidad de las faltas y de las sanciones.** Los procesos disciplinarios solo pueden ser adelantados por hechos que hayan ocurrido y que se encuentren previamente tipificados como faltas disciplinarias en la ley laboral, y en el marco del vínculo contractual, en este reglamento o en la normatividad interna de la Fundación

Politécnico Minuto de Dios - TEC MD. Asimismo, de resultar procedente, solo se pueden imponer las sanciones disciplinarias previamente establecidas.

- 3) **Publicidad.** Se deben garantizar los medios señalados en este capítulo para que los profesores tengan la oportunidad de conocer el inicio de un proceso disciplinario en su contra, su desarrollo y las decisiones que se adopten.
- 4) **Derecho de defensa.** Los procesos disciplinarios deben respetar las oportunidades y etapas establecidas en este capítulo, para que los profesores presenten los argumentos de hecho y de derecho que consideren necesarios y pertinentes al proceso; aporten todos los medios probatorios que reconoce la ley, que sustenten su defensa y controviertan las pruebas que sean allegadas y que estén en su contra.
- 5) **Doble instancia.** Los procesos disciplinarios deben contemplar la facultad de los profesores de interponer los recursos a que haya lugar contra la decisión que ponga fin al proceso disciplinario y que les resulte desfavorable, a través de mecanismos que no revistan mayores formalidades, para que otra autoridad, con competencia en materia disciplinaria, revise los hechos, las pruebas y la normatividad que haya sido aplicada y determine la decisión que corresponda.
- 6) **Derecho del apelante.** El proceso disciplinario asegura que la autoridad disciplinaria de segunda instancia, al resolver la impugnación interpuesta por el profesor, no podrá agravar la situación de este.
- 7) **Prohibición doble sanción.** El proceso disciplinario garantiza que no se puedan adelantar dos (2) o más investigaciones disciplinarias e imponer doble sanción por la configuración de una misma falta. Para que opere este principio se requiere que exista identidad de sujeto y de hechos.
- 8) **Proporcionalidad.** Los procesos disciplinarios aseguran que las sanciones disciplinarias correspondan a la gravedad de la falta cometida.

Parágrafo. Las autoridades disciplinarias de la Fundación Politécnico Minuto de Dios - TEC MD deben observar los principios señalados en el presente capítulo, sin perjuicio de otros que resulten procedentes, según lo que establezca la Constitución Política y la Ley.

Artículo 41. De las faltas disciplinarias. Se consideran como faltas disciplinarias y dan lugar a la imposición de alguna de las sanciones disciplinaria establecidas en este reglamento, las siguientes:

- 1) El incumplimiento de los deberes o el incurrir en conductas prohibidas al profesor, según lo establecido en la Constitución Política, la Ley, así como en los Estatutos Internos, Manuales de Funciones, el Contrato y demás normatividad vigente de la Fundación Politécnico Minuto de Dios - TEC MD que resulte aplicable.
- 2) Incumplir reiteradamente horarios, tales como iniciar tarde o abandonar el aula virtual antes del tiempo acordado para las asesorías sincrónicas, o no cumplir las fechas de entrega de planeaciones y resultados de evaluaciones.

- 3) Atentar contra el buen nombre de la Institución o utilizarlo indebidamente o realizar cualquier acto que demerite a Fundación Politécnico Minuto de Dios - TEC MD o a la Obra Minuto de Dios, bien sea por Internet u otros medios externos.
- 4) Desatender las disposiciones relacionadas con los conflictos de interés, consagradas en el Código de Ética y Buen Gobierno de la Institución o el que haga sus veces.
- 5) Irrespetar a las autoridades o las insignias de la Patria o de la Fundación Politécnico Minuto de Dios - TEC MD.
- 6) Realizar actos tendientes a bloquear los servicios en línea para los distintos miembros de la comunidad educativa o alterar los objetos diseñados para el aprendizaje.
- 7) Poner en riesgo la seguridad, la integridad personal o moral, la libertad, o la intimidad de cualquier miembro de la comunidad académica o de terceros que tienen relación directa con la Institución.
- 8) Difundir, en redes sociales o en medios de comunicación, información falsa, parcializada o descontextualizada, u opiniones o expresiones insultantes o injuriosas que provoquen el descrédito o cualquier otro perjuicio a la Fundación Politécnico Minuto de Dios - TEC MD, o a algún miembro de la comunidad educativa.
- 9) Realizar cualquier acto encaminado, en forma deliberada, a interrumpir injustificadamente el libre ejercicio académico o la prestación de un servicio que ofrezca la Fundación Politécnico Minuto de Dios - TEC MD, bien sea que tal acto se cometa colectiva o individualmente.
- 10) Realizar cualquier conducta discriminatoria contra otro miembro de la comunidad académica de la Fundación Politécnico Minuto de Dios - TEC MD o expresar opiniones discriminatorias contra otra persona por razones de raza, religión, sexo, opiniones, posición económica o social o cualquiera otra razón.
- 11) Intimidar o someter a chantaje a otro miembro de la comunidad académica de la Fundación Politécnico Minuto de Dios - TEC MD, con el fin de obtener un provecho propio o a favor de un tercero.
- 12) Falsificar o adulterar certificaciones, calificaciones, registros, firmas o cualquier otro documento; o engañar o tratar de engañar a las autoridades de la Institución sobre el cumplimiento de requisitos académicos o profesionales, en interés propio o de un tercero.
- 13) Cometer o colaborar en un fraude en el desarrollo de su trabajo o de una actividad académica. Se consideran fraude académico entre otras, las siguientes conductas:
 - a) Emplear referencias falsas o en forma que induzcan a engaño o error sobre la autoría o procedencia de la obra.
 - b) Presentar datos falsos o alterados en una actividad académica.

- c) Suplantar o permitir ser suplantado en la realización de una actividad académica o institucional.
 - d) Incluir o permitir que se incluya su nombre en un trabajo en el que no participó.
 - e) Entregar a título individual un trabajo realizado en grupo.
- 14) Incitar a controversias sectarias sobre asuntos religiosos, étnicos o políticos dentro de las actividades en línea.
- 15) Colocar en el Aula Virtual o plataforma que disponga la Institución para el desarrollo de actividades académicas de estudiantes, documentos que no sean de su propia autoría, sin la debida autorización del respectivo autor.
- 16) Extraer, para uso propio o con fines comerciales, los objetos, diseños y productos educativos digitales que usa la Fundación Politécnico Minuto de Dios - TEC MD.
- 17) Apropiarse en forma indebida de bienes de la Fundación Politécnico Minuto de Dios - TEC MD o terceros al servicio de profesores, estudiantes, empleados y demás personas que desarrollen actividades en la Institución.
- 18) Exigir o aceptar cualquier beneficio, a favor o provecho propio o de terceros, a cambio o como gratificación de resultados de orden académico, administrativo o contractual.

Parágrafo primero. Las faltas tipificadas en este capítulo pueden ser consideradas como leves o graves, lo cual depende de la aplicación de los criterios de valoración establecidos en este reglamento.

Parágrafo segundo. Cuando la falta disciplinaria sea a la vez susceptible de configurar un delito, la autoridad disciplinaria podrá poner los hechos en conocimiento de la autoridad competente.

Artículo 42. De las sanciones disciplinarias. Las faltas disciplinarias se sancionarán con las siguientes medidas disciplinaria, así:

- 1) Llamado de atención con copia a la hoja de vida.
- 2) Suspensión del vínculo contractual. En caso de incurrirse por primera vez en la falta, la sanción puede ser hasta por ocho (8) días y de presentarse una reincidencia, la sanción puede ser hasta por dos (2) meses.

Parágrafo Primero. El profesor a quien se le imponga una de las sanciones señaladas en el presente capítulo, por una falta considerada como grave, pierde el derecho de participar por un término de seis (6) meses de los estímulos económicos directos o indirectos que otorgue la Institución.

Parágrafo Segundo. Cuando se demuestre que los daños o sustracción de bienes fueron con causa imputable al profesor, además de la sanción disciplinaria, el responsable debe efectuar la devolución, reparación o reposición del bien afectado.

Parágrafo Tercero. Las sanciones de que trata este artículo se impone sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que la falta del profesor pueda originar.

Artículo 43. Criterios de valoración para graduar la sanción disciplinaria. Para calificar la falta disciplinaria en leve o grave y graduar la correspondiente sanción, la autoridad disciplinaria tiene en cuenta los siguientes criterios de valoración:

- 1) Naturaleza de la falta disciplinaria.
- 2) El conocimiento y voluntad de realizar la falta disciplinaria.
- 3) Motivos determinantes de la falta disciplinaria.
- 4) Circunstancias en las cuales se configuró la falta disciplinaria.
- 5) Antecedentes disciplinarios del profesor en la Institución.
- 6) Efectos o daños que los hechos generan a la Institución o a la comunidad académica.
- 7) Las acciones del profesor orientadas a ocultar la falta o los daños infringidos, o a impedir u obstaculizar la investigación.
- 8) Las acciones del profesor tendientes a eliminar o disminuir los daños infringidos.
- 9) El nivel de responsabilidad asignada al profesor dentro de las actividades académicas en las que haya enmarcado la presunta falta disciplinaria.

Artículo 44. Proceso disciplinario. Los procesos disciplinarios que se adelanten en contra de profesores del Politécnico deben realizarse cumpliendo las etapas establecidas en este capítulo y observando los principios señalados en el presente reglamento.

- a) **Apertura del proceso.** Establecida la procedencia de abrir el proceso disciplinario, el área responsable de la Dirección de Talento Humano, o a quien corresponda, elabora la respectiva citación a la diligencia de descargos, la cual será notificada dentro de los diez (10) días siguientes al conocimiento de los hechos, y deberá contener al menos:
 - Identificación del profesor a quien se le imputa los cargos.
 - Descripción detallada de los hechos constitutivos de la presunta falta disciplinaria.
 - Indicación de las disposiciones legales y de los reglamentos internos de la Fundación Politécnica Minuto de Dios - TEC MD presuntamente infringidos.
 - Relación de las pruebas obrantes en el expediente.
 - Indicación del derecho que tiene el profesor a quien se le imputan los cargos para rendir sus descargos de forma virtual, así como del derecho a aportar las pruebas que tenga en su poder.

- b) **Diligencia de descargos.** En la fecha, hora y lugar determinados en la cita se llevará a cabo la diligencia de descargos en la cual el profesor tendrá la oportunidad de exponer su versión sobre los hechos, ser objeto de interrogatorio, controvertir las pruebas con las que cuente la Institución, presentar aquellas que pretenda hacer valer en su favor, así como aceptar su responsabilidad. En caso de considerarlo procedente, el profesor citado a descargos puede asistir a la diligencia programada acompañado de dos (2) compañeros de trabajo, únicamente en calidad de testigos. Una vez llevada a cabo la diligencia de descargos, la Fundación Politécnica Minuto de Dios - TEC MD, podrá citar a una ampliación de descargos cuando ello se requiera para esclarecer hechos o circunstancias que hayan sido evidenciadas en la diligencia inicial.
- c) **Toma de la decisión.** Una vez surtida la etapa de descargos, la Dirección de Talento Humano tendrá un término máximo de diez (10) días hábiles para proferir la decisión de fondo, la cual se notificará al profesor por el medio más expedito que garantice su conocimiento (personalmente, comunicación a la dirección de residencia, por correo electrónico o dispositivo móvil). Esta decisión debe contener:
- Individualización del profesor que ha sido investigado.
 - El análisis de hechos y pruebas con base en los cuales se adopta la decisión.
 - Las normas infringidas con los hechos probados, en caso de que resulte procedente.
 - La decisión de absolución o imposición de sanción y la correspondiente fundamentación.
- d) **Segunda instancia.** Contra la decisión adoptada por la Institución en primera instancia, el profesor tendrá la posibilidad de presentar, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación, el recurso de apelación ante la Dirección de Talento Humano. En caso de no apelar la decisión dentro del término establecido, ésta queda en firme. La Secretaría Jurídica resuelve el recurso de apelación, dentro de los diez (10) días siguientes a la interposición del recurso y puede confirmar, modificar o revocar la decisión de primera instancia.

Parágrafo. No produce efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el presente capítulo (Art. 115 del C.S.T.).

Artículo 45. Remisión normativa. En lo no previsto expresamente en esta reglamentación se aplican las disposiciones contenidas en el reglamento interno de trabajo y en la Legislación colombiana.

Artículo 46. Disposición final. Los términos indicados en el presente capítulo que estén previstos en días deben contabilizarse en días hábiles, a partir del día siguiente de realizada la actuación que dio origen.

CAPÍTULO IX IMPEDIMENTOS, INHABILIDADES, INCOMPATIBILIDADES Y CONFLICTO DE INTERESES

Artículo 47. Impedimentos, Inhabilidades e Incompatibilidades. De conformidad con los Estatutos de la Fundación Politécnico Minuto de Dios - TEC MD no se consideran otros impedimentos, incompatibilidades e inhabilidades para los profesores distintos a los establecidos por las Leyes, los Estatutos y demás normatividad interna de la Institución.

Artículo 48. Conflicto de interés. El conflicto de interés es la situación que se presenta cuando el profesor se enfrenta a distintas alternativas, contradictorias entre sí, por obedecer a intereses incompatibles, ninguno de los cuales puede fácilmente privilegiarse en atención a sus obligaciones legales o contractuales con la Fundación Politécnico Minuto de Dios - TEC MD.

En caso de presentarse una situación de conflicto de interés, el profesor debe poner en conocimiento el hecho de manera completa y detallada ante el líder inmediato con copia a la Vicerrectoría Académica, con el fin de revisar la situación y resolverla conforme al procedimiento dispuesto en el Código de Ética y Buen Gobierno de la Institución.

ARTÍCULO TERCERO. Vigencia y derogatoria. El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su publicación y deroga todas las demás normas internas que resulten contrarias.

Comuníquese y Cúmplase.

Dado en Bogotá, D.C., el día 22 de abril de 2021.

P. Noé Rafael Rivera Leiva cjm
Presidente

Martha Ligia González
Secretaria

Elaboró: Luz Alba Beltrán Agudelo
Luz Nelly Romero Agudelo

Revisó: P. Noé Rafael Rivera Leiva Cmj.