

REGLAMENTO PROFESORAL

Acuerdo No 309

#ViveElReglamentoProfesoral



CONSEJO DE FUNDADORES

ACUERDO No. 309

5 de junio de 2020

Índice

CONSIDERANDO.....	3
TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.....	4
CAPÍTULO I. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
CAPÍTULO II. CARACTERÍSTICAS, DEBERES Y OBLIGACIONES, DERECHOS Y PROHIBICIONES DE LOS PROFESORES	5
TÍTULO II. PROVISIÓN DE LOS CARGOS DE PROFESORES.....	10
CAPÍTULO I. MODALIDADES DE PROVISIÓN - DEL PROCESO DE SELECCIÓN ..	10
CAPÍTULO II. DE LOS TRASLADOS	13
TÍTULO III. DESARROLLO PROFESORAL.....	13
TÍTULO IV. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS DE LOS PROFESORES	16
TÍTULO V. GESTIÓN DEL DESEMPEÑO.....	18
CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES	18
CAPÍTULO II. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	19
CAPÍTULO III. EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS	22
CAPÍTULO IV. DISPOSICIONES FINALES DE LA GESTIÓN DEL DESEMPEÑO	23
TÍTULO VI. ESCALAFÓN PROFESORAL.....	24
CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES	24
CAPÍTULO II. DEL COMITÉ GENERAL DE ESCALAFÓN	25
CAPÍTULO III. ORGANIZACIÓN DEL ESCALAFÓN PROFESORAL	26
CAPÍTULO IV. INGRESO AL ESCALAFÓN PROFESORAL	31
CAPÍTULO V. ASCENSO Y RETIRO DEL ESCALAFÓN PROFESORAL.....	32
TÍTULO VII. ESTÍMULOS E INCENTIVOS.....	33
TÍTULO VIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO	35
TÍTULO IX. IMPEDIMENTOS, INHABILIDADES, INCOMPATIBILIDADES Y CONFLICTO DE INTERESES	41
TÍTULO X. REGÍMENES TRANSITORIOS Y VIGENCIA.....	42

CONSEJO DE FUNDADORES

ACUERDO No. 309

5 de junio de 2020

POR EL CUAL SE EXPIDE EL REGLAMENTO PROFESORAL DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS – UNIMINUTO

El Consejo de Fundadores de la Corporación Universitaria Minuto de Dios –UNIMINUTO en uso de sus atribuciones Estatutarias, con fundamento en la Ley 30 de 1992 y demás normas vigentes y,

CONSIDERANDO

Que el artículo 69 de la Constitución Política reconoce a las Instituciones de Educación Superior la autonomía universitaria en virtud de la cual, estas gozan de la posibilidad de auto determinar la orientación filosófica que fundamentará el desarrollo de sus funciones sustantivas, en el marco de una sociedad pluralista, así como de una autodeterminación administrativa que les permite expedir las normas internas mediante las cuales regularán todo lo concerniente a su estructura y funcionamiento.

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 Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO cuenta con unos Estatutos aprobados por el Consejo Fundadores, a través del Acuerdo 293 de 9 de agosto de 2019, modificados parcialmente por el Acuerdo 300 del 31 de enero de 2020, debidamente ratificados por el Ministerio de Educación Nacional, que definen su misión y objetivos institucionales, la estructura general de UNIMINUTO, las funciones sustantivas que tendrá a su cargo y los principios filosóficos que orientan sus actividades de docencia, investigación y proyección social.

Que en ejercicio de sus competencias, el Consejo de Fundadores expidió el Reglamento Profesor, mediante el Acuerdo No. 217 de 2014, el cual se constituye en el principal marco normativo que define las condiciones que rigen la relación entre la Institución y su planta profesoral.

Que el Consejo de Fundadores ha implementado políticas y reglamentos, con miras al fortalecimiento de la calidad del servicio educativo, lo que a su vez justifica la actualización del Reglamento Profesoral para asegurar que el ingreso, permanencia, ascenso y retiro de los profesores de la Institución, así como las demás condiciones que deben tenerse en cuenta durante su vinculación con UNIMINUTO, se ajusten a las dinámicas que presentan las regiones, a las nuevas exigencias de la Educación Superior y que demanda la operación del Sistema UNIMINUTO, de conformidad con las normas jurídicas que rigen la educación superior en Colombia.

Que UNIMINUTO orientada por la espiritualidad Eudista, y como parte de la Obra El Minuto de Dios, forma profesionales conscientes de sus compromisos y responsabilidades en la construcción de una sociedad más humana, justa, solidaria y fraternal, para lo cual el papel del profesor se torna fundamental, por ser él quien contribuye a formar personas íntegras y profesionales idóneos a través de la experiencia compartida, el ejemplo y métodos creativos e innovadores, impulsándolos hacia la investigación y la búsqueda de nuevas alternativas para la solución de problemáticas reales.

Que el nuevo Reglamento Profesoral ha sido trabajado con representantes de la comunidad académica de UNIMINUTO, con el propósito adicional de que la nueva normativa atienda a las reflexiones que dicha comunidad ha presentado para mejorar este reglamento, a partir de un proceso participativo, con representación de las diferentes regiones donde se ubican las Sedes de UNIMINUTO, mediante grupos focales y talleres.

Que el Consejo General Académico, órgano colegiado con participación de los diferentes estamentos de la comunidad educativa, ha emitido su aval para la aprobación y expedición de este reglamento.

Que, en mérito de lo expuesto,

ACUERDA

TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. Objeto. Mediante el presente acuerdo se expide el Reglamento Profesoral de la Corporación Universitaria Minuto de Dios- UNIMINUTO, el cual tiene como objeto regular las condiciones de selección y vinculación de los profesores con la Institución; los derechos y obligaciones; el Escalafón Profesoral; los sistemas de evaluación, formación, y de incentivos y distinciones; el régimen disciplinario; y los demás aspectos que rigen la relación entre UNIMINUTO y su cuerpo profesoral, con el propósito de desarrollar la Misión Institucional.

Artículo 2. Principios. El presente reglamento se fundamenta en los Principios generales de UNIMINUTO consagrados en sus Estatutos, Misión y Proyecto Educativo, así como en los derechos fundamentales reconocidos en el bloque de constitucionalidad y las leyes colombianas.

Artículo 3. Alcance y ámbito de aplicación. El presente reglamento rige y compromete tanto a la Institución como a todo su cuerpo profesoral vinculado mediante contrato laboral, salvo disposición en contrario. Aplica para todos los profesores de UNIMINUTO, independiente de la ubicación geográfica, nivel de formación o la modalidad en la que presten sus servicios.

Artículo 4. Profesores. El profesor de UNIMINUTO es parte fundamental de la comunidad educativa, puesto que, a través de su calidad humana, saber y experiencia, contribuye a la formación integral de los estudiantes, mediante ambientes de aprendizajes innovadores, pertinentes y colaborativos que, sustentados en la pedagogía praxeológica, fortalecen las potencialidades de los estudiantes, que en conjunto con los profesores favorecen la construcción de conocimiento mediante procesos de investigación, participación social y actualización permanente; y, en consecuencia, al desarrollo de profesionales competentes, éticos y comprometidos con la transformación social, de acuerdo con lo establecido en el Proyecto Educativo Institucional.

Artículo 5. Declaración de conocimiento. Las áreas responsables en UNIMINUTO de la selección y vinculación de los profesores tienen el deber de asegurar que los contratos laborales que suscriba la Institución para la vinculación de profesores establezcan como obligaciones de este personal las de conocer y respetar la misión, objetivos, principios y proyecto educativo, los reglamentos de la Institución, principalmente las disposiciones que prevea el Reglamento Profesional que se halle vigente, así como los compromisos y términos pactados en el contrato laboral.

Artículo 6. Declaración de responsabilidad. Todas las autoridades y profesores de UNIMINUTO están en la obligación de hacer respetar, velar y cumplir lo establecido en este Reglamento.

Artículo 7. Propiedad Intelectual: Las políticas tendientes a la construcción de respeto a los derechos de propiedad intelectual (derechos de autor y conexos, propiedad industrial, circuitos integrados y biotecnología), que faciliten los procesos de producción intelectual en los profesores, serán reguladas por el Reglamento de Propiedad Intelectual de la Institución, expedido por el Consejo de Fundadores.

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

Artículo 8. Perfil del profesor. El profesor de UNIMINUTO debe tener el siguiente perfil:

1. Ser una persona íntegra con una espiritualidad que orienta su ser, saber, saber hacer y saber convivir en la misión de UNIMINUTO.
2. Vivir una ética fundamentada en el servicio, la justicia y la verdad, que le permita dejar siempre en alto el nombre de UNIMINUTO en los campos donde se desempeñe.

3. Poseer un claro compromiso social con profundo respeto por la diversidad de la persona a partir de su historia sociocultural, y que reconozca al estudiante como un ser humano integral.
4. Contar con una sólida formación académica y experiencia que le permita ejercer con idoneidad su labor, en las funciones de docencia, proyección social, gestión académica e investigación, innovación o creación artística y cultural, que le sean asignadas, permitiéndole ser reconocido como un investigador y productor comunitario de conocimiento con responsabilidad social.
5. Ser un profesional que, inspirado en los principios institucionales, reflexiona sobre su propia práctica y genera nuevos conocimientos desde la creación de propuestas innovadoras.
6. Ser un formador que planifica y ejecuta su labor desde estrategias pedagógicas, didácticas y de evaluación coherentes con el modelo educativo institucional y la modalidad de formación que favorezcan los procesos de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.

Parágrafo: La Dirección de Talento Humano en conjunto con la Vicerrectoría General Académica, son responsables de establecer el procedimiento para la definición, evaluación y actualización de los perfiles específicos de los profesores que requiera la Institución.

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

1. Ejercer la libertad de conciencia, de expresión, de cátedra y de investigación, de tal forma que pueda exponer sus pensamientos e ideas, con responsabilidad, respeto y en coherencia con los principios y valores institucionales de UNIMINUTO.
2. Participar en los procesos de formación establecidos en el Plan de Desarrollo Profesional de UNIMINUTO, de acuerdo con los términos y condiciones que allí se establezcan.
3. Recibir un trato respetuoso, justo y equitativo por todos los miembros de la comunidad educativa de UNIMINUTO.
4. Obtener reconocimiento de su producción académica, de acuerdo con las normas establecidas por UNIMINUTO para tal fin.
5. Acceder a la infraestructura, los recursos y medios educativos con los que disponga la Institución para el desarrollo de sus funciones.
6. Conocer los criterios con los cuales va a ser evaluada su labor en UNIMINUTO y recibir información pertinente sobre los aspectos relacionados con su desempeño profesional y académico en la Institución.
7. Recibir, en forma oportuna, la retroalimentación derivada de los procesos de evaluación de desempeño.

8. Acceder al Escalafón Profesional de UNIMINUTO conforme a los requisitos, condiciones y cupos establecidos por la Institución, previa convocatoria.
9. Elegir y ser elegido para formar parte de los cuerpos colegiados de UNIMINUTO, en la forma y en los términos previstos en los Estatutos y reglamentos de la Institución.
10. Recibir estímulos según sus méritos y los resultados de su Gestión del Desempeño, conforme a lo contemplado en el presente reglamento y las disposiciones que para el efecto se expidan.
11. Ejercer funciones directivas o administrativas en una unidad académica o en otra dependencia de UNIMINUTO, conservando su condición, derechos y deberes que le obligan como profesor.
12. Acceder a los beneficios extralegales establecidos en la Institución, bien sea derivados de la política de Bienestar Institucional o todos aquellos que resulten aplicables.

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

1. Cumplir con lo establecido en la Constitución Política y las leyes colombianas, así como con los Estatutos, reglamentos y demás normatividad que expidan las autoridades internas de UNIMINUTO.
2. Orientar y participar en la creación y/o actualización de los cursos según el diseño curricular establecido por UNIMINUTO, para el desarrollo del programa académico.
3. Conocer y respetar desde su proceso de selección, la inspiración católica de UNIMINUTO y su filosofía institucional, y apropiar el Proyecto Educativo Institucional para que, a partir de este, oriente su acción pedagógica.
4. Cumplir las funciones de docencia, investigación- creación, proyección social y de apoyo a la gestión académica que le sean asignadas, de acuerdo con lo establecido en su planeación profesoral y las directrices que sean impartidas por la autoridad competente al interior de la Institución.
5. Dar un trato respetuoso a los estudiantes y demás miembros de la comunidad educativa, participando en la formación integral, según los reglamentos y Principios Institucionales.
6. Desempeñar con responsabilidad, cumplimiento, calidad y eficiencia, su labor de formación de los estudiantes, de acuerdo con el rol asignado, y mantener actualizadas sus competencias disciplinares, pedagógicas e investigativas.
7. Brindar retroalimentación oportuna a los estudiantes en relación con los procesos de evaluación que adelante.

8. Fomentar la participación de cada uno de los estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje y en su evaluación, y estimularlos para el logro de su proyecto de vida, de acuerdo con sus posibilidades o estilos de aprendizaje.
9. Entregar y socializar con los estudiantes, al inicio de cada periodo académico, el programa del curso, los criterios y mecanismos de evaluación; informar oportunamente el resultado de las evaluaciones practicadas; y tramitar las inquietudes o revisiones de los estudiantes, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Estudiantil.
10. Registrar el resultado de las evaluaciones en el Sistema de Información Académica, de conformidad con lo que establezcan las disposiciones reglamentarias sobre el particular.
11. Participar activa y oportunamente en los procesos de autoevaluación de programas e institucional a los que sea convocado.
12. Conocer, preservar y hacer buen uso de la infraestructura, los recursos, medios educativos, plataformas tecnológicas educativas y correo electrónico que disponga UNIMINUTO para el desarrollo.
13. Coadyuvar en el desarrollo de las estrategias e iniciativas para garantizar la permanencia y retención de los estudiantes en UNIMINUTO.
14. Mantener actualizada la información de su hoja de vida en los sistemas que para el efecto disponga UNIMINUTO, con los soportes correspondientes, así como los soportes del cumplimiento de los objetivos de su planeación profesoral.
15. Cumplir con el proceso de evaluación y gestión de su desempeño que defina UNIMINUTO.
16. Asistir y participar propositivamente en los comités, grupos de trabajo, tareas colectivas y demás actividades organizadas por UNIMINUTO.
17. Utilizar los protocolos y seguir las normativas establecidas para el uso de medios de comunicación institucionales entre los miembros de la comunidad UNIMINUTO y con terceros.
18. Informar a su líder inmediato cuando no pueda cumplir su labor, con la debida anticipación, acorde al tipo de evento. De presentarse un caso fortuito o una fuerza mayor que imposibilite cumplir con ese deber de información, el profesor deberá presentar la respectiva comunicación dentro de los tres (3) días hábiles siguientes de haber ocurrido el hecho.
19. Informar al Representante Legal de UNIMINUTO, a través de quien corresponda según las normas internas, cuando considere que se encuentra o pueda encontrarse en una situación de conflicto de interés, de conformidad con la política institucional definida para el efecto y el Código de Ética y Buen Gobierno.

20. Brindar reconocimiento a UNIMINUTO, en todas las publicaciones que realice en ocasión de su vinculación con la Institución, como autores, coautores o en eventos académicos realizados en el país o en el exterior.
21. Cumplir con todas las demás obligaciones relacionadas con su cargo y aquellas que le sean asignadas por la autoridad competente.

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

1. Iniciar labores profesoras sin la suscripción previa de su contrato de trabajo.
2. Abandonar o suspender sus labores durante la jornada de trabajo, sin justa causa o sin autorización previa de su líder inmediato.
3. Realizar proselitismo político, religioso o de otra índole en UNIMINUTO o en actividades que se ejerzan en representación de la Institución.
4. Realizar actividades ajenas al ejercicio de su labor profesoral durante su jornada laboral, o en aquellos eventos en los que represente a UNIMINUTO.
5. Portar armas de cualquier clase durante el desempeño de sus labores, dentro de las Sedes de UNIMINUTO, o en aquellos eventos en los que represente a la Institución.
6. Someter a un miembro de la comunidad educativa a cualquier forma de maltrato físico, verbal o psicológico que atente contra su dignidad, su integridad personal o el desarrollo de su personalidad.
7. Utilizar la infraestructura física y tecnológica de UNIMINUTO o la de aquellas entidades en las que se represente a la Institución, para realizar actividades ilícitas o que no sean propias a las de su cargo.
8. Ingresar a UNIMINUTO o al lugar donde preste sus servicios como profesor bajo los efectos de sustancias embriagantes, psicoactivas o alucinógenas.
9. Ingresar, consumir, o distribuir en UNIMINUTO, a cualquier título, bebidas o sustancias embriagantes, psicoactivas o alucinógenas.
10. Atentar directa o indirectamente, o hacer uso indebido de los bienes previstos por UNIMINUTO para el cumplimiento de sus funciones institucionales.
11. Presionar o manipular a los estudiantes, padres de familia o acudientes para obtener apoyo en causas personales o de terceros de cualquier índole.
12. Manipular de cualquier forma a los estudiantes o utilizar su evaluación para buscar provecho personal o de terceros.

13. Realizar actos de desviación de usuarios, confusión, engaño, descrédito, imitación, explotación de la reputación ajena, violación de secretos, inducción a la ruptura contractual o cualquier otro que constituya una vulneración al régimen de competencia.
14. Utilizar indebidamente bienes cuya propiedad intelectual corresponda a UNIMINUTO o a terceros.
15. Realizar o inducir a otro a realizar cualquier acción u omisión que vaya en contra de los Estatutos, reglamentos y principios de UNIMINUTO.

TÍTULO II. PROVISIÓN DE LOS CARGOS DE PROFESORES

CAPÍTULO I. MODALIDADES DE PROVISIÓN – DEL PROCESO DE SELECCIÓN

Artículo 12. Modalidades de provisión. Los cargos de profesores que se hallen vacantes podrán ser provistos a través de los siguientes mecanismos:

1. Proceso de selección.
2. Traslado.
3. Reingreso.

Parágrafo. La procedencia de cualquiera de los mecanismos establecidos en el presente artículo estará condicionada al análisis sobre la necesidad que tenga UNIMINUTO de proveer los cargos que se encuentren vacantes y a la disponibilidad de recursos suficientes para atender las obligaciones que se deriven de la respectiva provisión.

Artículo 13. Proceso de selección de profesores. El proceso de selección es el mecanismo previsto por UNIMINUTO mediante el cual, se evalúa integralmente a los aspirantes a ser profesores de la Institución, con el fin de garantizar la vinculación de un personal que cuente con la idoneidad académica, ética y profesional; experiencia necesaria, así como las demás competencias definidas en el perfil del cargo.

Artículo 14. Requisitos mínimos de selección. Las áreas responsables en UNIMINUTO de la selección y vinculación de profesores deberán asegurar que los aspirantes cuenten con las condiciones humanas y profesionales para desarrollar el proyecto educativo institucional, entre ellas: una titulación académica equivalente o superior al nivel de formación del programa o unidad académica en el que se desempeñará, así como experiencia profesional o académica acreditada, en los términos que exija el respectivo perfil del cargo.

Artículo 15. Componentes de la selección. El proceso de selección se acerca al conocimiento de la persona en sus componentes del ser, saber, saber hacer y saber convivir, brindando a UNIMINUTO los elementos necesarios y suficientes para decidir objetivamente la vinculación de profesores. Las áreas responsables al interior de UNIMINUTO de la selección y vinculación de profesores deberán asegurar el cumplimiento de los siguientes criterios de

selección de los candidatos:

1. Afinidad con los principios y la misión de UNIMINUTO.
2. Competencias misionales y técnicas para ejercer las funciones sustantivas y de apoyo.
3. Producción académica, de investigación, innovación o creación artística y cultural.
4. Demás criterios exigidos en el perfil del cargo.

Artículo 16. Parámetros del proceso de selección. Las áreas responsables al interior de UNIMINUTO de la selección y vinculación de profesores deberán adelantar el proceso de selección bajo principios de transparencia, mérito y objetividad, atendiendo los siguientes parámetros:

1. El requerimiento de personal para la selección de profesores debe ser objeto de amplia difusión.
2. Los perfiles establecidos en el requerimiento de personal constituyen el elemento básico para la búsqueda de aspirantes.
3. El proceso de selección debe ser aplicado a todos los candidatos que se postulan en el respectivo proceso de selección, independientemente de que los aspirantes, en anteriores ocasiones, hayan estado o no vinculados con la Institución, salvo que sean considerados como reingresos, en virtud de lo señalado en artículo 19 del presente reglamento.
4. Los aspirantes deben ser evaluados en su disposición y desarrollo de las funciones sustantivas de docencia, Investigación, innovación y/o creación artística y cultural, proyección social y de apoyo a la gestión académica.

Artículo 17. Etapas del proceso de selección y vinculación. Los procesos de selección de profesores deberán cumplir, como mínimo, las siguientes etapas:

1. Definición de las necesidades de las áreas aprobada por la autoridad correspondiente en la respectiva sede teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestal.
2. Publicación de los requerimientos de personal, indicando el o los perfiles buscados y los mecanismos y requisitos para la postulación.
3. Atracción de aspirantes ajustados a perfil y requerimientos del área académica.
4. Verificación del cumplimiento de los requerimientos establecidos en el perfil del cargo
5. Evaluación técnica de carácter eliminatorio.
6. Valoración psicométrica, análisis e informe.
7. Selección.
8. Contratación.
9. Inducción.
10. Planeación profesoral.
11. Plan de objetivos.

Artículo 18. Selección. El proceso de selección y vinculación es responsabilidad del director o coordinador del respectivo programa o unidad académica al que se encuentre adscrita la vacante, en asocio con las áreas de Talento Humano de las Sedes, de acuerdo con los lineamientos de publicación, atracción y verificación de requisitos que establezcan la Vicerrectoría General Académica y la Dirección de Talento Humano de la Vicerrectoría

General de Servicios Integrados.

Artículo 19. Reingreso. Corresponde a la nueva contratación de un profesor en el mismo cargo y Nivel de Escalafón que venía ostentando, dentro de los seis (6) meses siguientes a la fecha de terminación de su contrato con la Institución.

Parágrafo: El profesor que aspire a un cargo similar al último desempeñado en UNIMINUTO, y que no se encuentre dentro del lapso mencionado en el inciso anterior, no se considerará como un reingreso, por ende, se entenderá como un proceso nuevo y deberá surtir las etapas del proceso de selección previstas en los artículos subsiguientes, salvo autorización otorgada por el comité de escalafón.

Artículo 20. Vinculación. Como resultado del proceso de selección o del reingreso, los profesores de UNIMINUTO serán vinculados mediante contrato laboral a término fijo o indefinido, lo cual dependerá de las necesidades, políticas y los requerimientos de UNIMINUTO.

Artículo 21. Tiempo de dedicación. Según el tiempo dedicado a labores en UNIMINUTO o al cumplimiento de los objetivos de la Institución, los profesores se denominan profesores de planta o de cátedra, así:

1. **Profesores de Planta:** son los profesores de tiempo completo o medio tiempo vinculados para la realización de actividades de docencia, Investigación, innovación y/o creación artística y cultural, proyección social y gestión académica.

Los profesores de tiempo completo tienen una dedicación de cuarenta y ocho (48) horas cronológicas por semana.

Los profesores de medio tiempo tienen una dedicación de veinticuatro (24) horas cronológicas por semana.

2. **Profesores de Cátedra:** Son aquellos contratados por periodos para dictar una o más asignaturas con un máximo de diez (10) horas cronológicas semanales dentro, de los programas regulares de pregrado o posgrado.

Artículo 22. Planeación profesoral. Todo profesor vinculado mediante contrato laboral en UNIMINUTO tendrá una planeación profesoral concertada con el director o coordinador de programa o unidad académica, en la cual se deben señalar las actividades de docencia, Investigación, innovación y/o creación artística y cultural, proyección social, gestión académica o desarrollo profesoral, que desarrollará en cada periodo académico, de acuerdo con el rol que desempeñe y los objetivos del proyecto educativo del programa o unidad académica.

Artículo 23. Disponibilidad de profesores de tiempo completo. No podrá ser vinculado en UNIMINUTO el candidato a profesor de tiempo completo, cuando la persona tenga otro contrato con igual dedicación dentro o fuera de la Institución.

CAPÍTULO II. DE LOS TRASLADOS

Artículo 24. Provisión mediante traslado. El traslado es un mecanismo mediante el cual se proveen cargos de profesores que están vacantes, con personal que hace parte de la planta profesoral de UNIMINUTO.

El traslado podrá obedecer a la solicitud que sobre el particular presente un profesor o de oficio por parte de UNIMINUTO, según lo dispuesto en el siguiente inciso. En cualquier caso, el profesor deberá cumplir con el perfil y con la calificación de la evaluación de “Desempeño esperado”.

El proceso de traslado deberá iniciar con la solicitud que presente el correspondiente Rector o quien haga sus veces de la Sede receptora, la cual deberá estar dirigida al Rector de la Sede en la cual se encuentra adscrito el profesor.

Esta solicitud de traslado deberá contar con el aval del líder inmediato, tanto de la Sede de origen, como de la Sede receptora, así como de la Dirección de Talento Humano de la Vicerrectoría General de Servicios Integrados.

Parágrafo. En ninguna circunstancia, los traslados pueden afectar el desarrollo de los programas académicos de las Sedes.

Artículo 25. Cambios o supresión de cursos o programas. En caso de cambios o eliminación de un curso o programa académico, las correspondientes unidades académicas y las áreas de Talento Humano de las Sedes y, eventualmente podrán gestionar el traslado de los profesores a otros cursos o programas dentro de la misma Sede, para lo cual se tendrá en cuenta el perfil del profesor, la disponibilidad presupuestal y de vacantes, previo aval de la Vicerrectoría Académica de Sede, o quien haga sus veces.

TÍTULO III. DESARROLLO PROFESORAL

Artículo 26. Objeto. El objeto del presente título es definir el marco regulatorio del Plan de Desarrollo Profesional establecido por UNIMINUTO, que tiene como propósito contribuir - a través de un proceso de desarrollo integral y de formación profesional a lo largo de su trayectoria- a que los profesores trasciendan y hagan de su quehacer un ejemplo de vida para los estudiantes.

De esta manera, durante su permanencia en la Institución, los profesores podrán acceder a las estrategias de desarrollo integral para su perfeccionamiento académico, pedagógico y científico, acorde con la modalidad de formación en la que prestan sus servicios, así como para cualificar su desempeño en las funciones de docencia, Investigación, innovación y/o creación artística y cultural, proyección social y gestión académica, según corresponda.

Artículo 27. Ámbito de aplicación. El presente título es aplicable a todos los profesores de UNIMINUTO, vinculados mediante contrato de trabajo, independientemente de que se

encuentren clasificados dentro del Escalafón Profesional de que trata el presente reglamento.

Artículo 28. Líneas de acción. Con el propósito de atender las necesidades y demandas de desarrollo profesoral y dar cumplimiento a los objetivos trazados en el Plan de Desarrollo Profesional, UNIMINUTO establece las siguientes líneas de acción:

- Identidad misional.
- Formación posgradual.
- Investigación.
- Pedagogía, didáctica y currículo.
- Proyección social.
- Competencias relacionales, comunicativas y TIC.
- Visibilidad nacional e internacional.
- Salud, cultura y calidad de vida.
- Estímulos y reconocimientos.
- Gestión académica.
- Profundización y actualización disciplinar.
- Bilingüismo

Parágrafo primero. Los objetivos, líneas de acción y metas del Plan de Desarrollo Profesional de UNIMINUTO serán definidas por la Vicerrectoría General Académica con el apoyo de UNICORPORATIVA. A su vez, las metas del plan de desarrollo profesoral de cada Sede serán establecidas por cada una de estas, en el marco de la planeación institucional.

Parágrafo segundo. UNIMINUTO establecerá las prioridades de desarrollo integral de sus profesores, a partir de los resultados de su gestión de desempeño, las necesidades de las Sedes, de los programas académicos y de la disponibilidad presupuestal de la Institución, en el marco del proceso de planeación institucional y de acuerdo con la normatividad establecida por el Ministerio de Educación Nacional.

Artículo 29. Formación Profesional. La definición y seguimiento de los objetivos y las metas de formación del profesor serán concertadas con el líder de la unidad académica a la que el profesor pertenezca y se asignarán dependiendo de su rol y de las prioridades del proyecto educativo de la unidad académica. Asimismo, los tiempos destinados para la formación profesoral deberán ser registrados en la planeación profesoral de cada periodo académico.

Artículo 30. Comité de Desarrollo Profesional. UNIMINUTO contará con el Comité de Desarrollo Profesional el cual tendrá como propósito definir e implementar los lineamientos y estrategias sobre el desarrollo profesoral, en coherencia con las políticas que sobre la materia establezca el Consejo de Fundadores y los lineamientos emitidos por el Consejo General Académico.

El ámbito de actuación del Comité de Desarrollo Profesional, de conformidad con los Estatutos de UNIMINUTO, se subordina a la autoridad de la Dirección General y al Gobierno General de UNIMINUTO.

Artículo 31. Conformación del Comité de Desarrollo Profesional. El Comité de Desarrollo Profesional estará constituido por los siguientes miembros:

1. Vicerrector General Académico, quien preside el Comité.
2. Vicerrector General de Sedes.

3. Vicerrector General de Servicios Integrados.
4. Director de Pastoral e Identidad.
5. Director de Talento Humano de la Vicerrectoría General de Servicios Integrados.
6. Director de Planeación y Calidad.
7. Director de Asuntos Corporativos.
8. Un Rector de Sede designado por el Rector General, para periodos de un (1) año.
9. Representante de los Profesores ante el Consejo General Académico.

Parágrafo Primero. El Comité de Desarrollo Profesional podrá tener invitados, quienes tendrán voz, pero no voto en la toma de decisiones. Actuará como Secretario de este Comité el Director de Docencia de la Vicerrectoría General Académica, quien cuenta con voz, pero no voto.

Parágrafo Segundo: Los miembros de este Comité indicados en los numerales 2 al 7, podrán de manera excepcional y con causa justificada, delegar su participación en un miembro de su equipo de trabajo con conocimiento técnico pertinente y capacidad de decisión.

Artículo 32. Funciones del Comité de Desarrollo Profesional. Son funciones del Comité de Desarrollo Profesional:

1. Formular lineamientos en materia de desarrollo profesional.
2. Presentar a consideración del Rector General, los proyectos de regulación que estén orientados a la debida ejecución del Plan de Desarrollo Profesional y al cumplimiento de sus líneas de acción.
3. Realizar la evaluación y seguimiento a la implementación del Plan de Desarrollo Profesional.
4. Evaluar la calidad y pertinencia de las propuestas de formación profesional.
5. Establecer estrategias para garantizar la ejecución de planes de mejoramiento en materia de desarrollo profesional, y de programas académicos que se encuentren en procesos de renovación de registro calificado o procesos de acreditación de alta calidad.
6. Identificar y determinar las competencias que serán objeto de valoración en la gestión del desempeño de los profesores, acorde con los respectivos perfiles de los cargos.

Parágrafo Primero. El Comité de Desarrollo Profesional será convocado por iniciativa de su Presidente y se reunirá bimestralmente para las sesiones ordinarias; lo hará de forma extraordinaria cuando lo convoque el Presidente o cuando lo soliciten al menos cuatro de sus miembros.

El Comité sesionará como mínimo con la mitad más uno de sus miembros y adoptará sus decisiones por mayoría simple de los presentes.

Los asuntos tratados en las sesiones del Comité deberán constar en actas, las cuales se identificarán mediante numeración consecutiva y serán suscritas por su Presidente y el Secretario Designado.

Parágrafo Segundo. El Comité de Desarrollo Profesional podrá sesionar de forma no presencial, sin necesidad de convocatoria previa, siempre y cuando todos los miembros

deliberen y decidan por comunicación simultánea o sucesiva, de lo cual deberá dejarse constancia en la respectiva acta.

TÍTULO IV. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS DE LOS PROFESORES

Artículo 33. De las licencias. Sin perjuicio de las licencias consagradas en la ley, la Institución podrá conceder licencias remuneradas o no remuneradas a los profesores cuando medie una justa causa que así lo justifique y no afecte la adecuada prestación del servicio educativo, en los términos establecidos en los artículos siguientes:

En virtud de las licencias, los profesores tendrán la posibilidad de suspender sus actividades de docencia, Investigación, innovación y/o creación artística y cultural, proyección social o de apoyo a la gestión académica, según corresponda, asignadas en su planeación profesoral.

Parágrafo. Durante el término de la licencia, los profesores inscritos en el Escalafón Profesoral conservarán su clasificación en el respectivo nivel.

Artículo 34. Licencia remunerada. Tiene como objetivo permitir a los profesores participar en actividades académicas o eventos, entre ellas:

1. Programas de bilingüismo.
2. Programas de titulación posgradual.
3. Misiones académicas o pastorales.

La licencia deberá solicitarse por el profesor con dos meses de antelación a la realización de los eventos o actividades señaladas en el presente artículo, la cual será analizada y otorgada exclusivamente por el Rector de Sede o quien haga sus veces, por un término de uno (1) hasta treinta (30) días calendario, y durante este periodo, el profesor seguirá devengado su asignación salarial.

Excepcionalmente, la licencia remunerada podrá tener una duración superior a treinta (30) días calendario, cuando medie justificación de conveniencia avalada por el Rector de Sede, y sea aprobada por el Vicerrector General Académico.

Parágrafo. En todo caso, el otorgamiento de la licencia remunerada estará condicionado a la disponibilidad presupuestal con la que cuente la Institución y a la valoración de la solicitud que efectúe el Rector -o quien haga sus veces en la respectiva Sede- y del plan que presente el profesor, en el cual detalle las actividades que realizará durante la licencia, según las causales establecidas en el inciso 1º del presente artículo. La licencia podrá ser negada cuando las necesidades de la prestación de servicio educativo así lo exijan.

Artículo 35. Licencia no remunerada. La licencia no remunerada tiene como objetivo permitir a los profesores gestionar asuntos personales o participar en eventos académicos en nombre propio o de terceros.

La licencia no remunerada deberá solicitarse por el profesor con dos meses de antelación a la realización de los eventos o actividades señaladas en el presente artículo, la cual será analizada y será otorgada por el Rector de Sede o quien haga sus veces, cuando sea hasta por treinta (30) días calendario, y durante este periodo, el profesor no devengará su asignación salarial.

Excepcionalmente, la licencia no remunerada podrá reconocerse por un término superior a treinta (30) días calendario, sin embargo, estos casos deberán ser autorizados por el Vicerrector General Académico.

Artículo 36. De los permisos. El permiso es la autorización que el profesor solicita con la debida antelación para ausentarse de sus responsabilidades, el cual deberá ser autorizado previamente por el responsable de la unidad académica al que se encuentra adscrito el profesor, y podrá ser otorgado por horas o hasta tres (3) días por mes.

Cuando el permiso sea superior a un (1) día, debe ser informado por el profesor a la unidad de Talento Humano, o quien haga sus veces, de la Sede a la cual esté adscrito, para el trámite y registro correspondiente, de acuerdo con los lineamientos establecidos para tal fin.

Artículo 37. Asignaciones especiales o comisiones. Con el consentimiento previo del profesor seleccionado, el Vicerrector General de Sedes podrá, en circunstancias que lo justifiquen, encomendar a profesores asociados o titulares asignaciones especiales en otras instituciones, ya sea en Colombia o en el exterior.

Estos profesores cumplirán sus deberes docentes, de investigación o administrativas por fuera de UNIMINUTO, según la planeación profesoral que se le asigne, la que estará acorde con su tipo de contratación. Al terminar su asignación especial, el profesor se reintegrará a su anterior puesto de trabajo o a uno equivalente.

El profesor que esté cumpliendo una asignación especial será remunerado, bien sea por parte de UNIMINUTO o de la entidad receptora u otra en nombre de esta, de conformidad con lo que al respecto acuerden las instituciones involucradas.

Parágrafo. El tiempo que dure la asignación especial será certificada de esa forma, y contará como experiencia para efectos de la clasificación o ascenso en el Escalafón Profesoral, así como para obtener los beneficios que correspondan, según lo establecido en la ley y en los reglamentos de UNIMINUTO.

Artículo 38. Del encargo. El encargo es el mecanismo mediante el cual, los profesores de que trata el presente reglamento ocupan por el término de hasta dos (2) años, prorrogables según las necesidades de la Institución, cargos administrativos o de gestión académica al interior de UNIMINUTO.

Parágrafo: El Rector General mediante Resolución reglamentará lo correspondiente al encargo.

TÍTULO V. GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 39. Ámbito de aplicación. El presente título es aplicable a todos los profesores de UNIMINUTO, vinculados mediante contrato de trabajo que hayan laborado de forma continua por más de tres (3) meses en la Institución y que tengan una dedicación de tiempo completo, medio tiempo o catedrático.

Artículo 40. Propósitos. La Gestión del Desempeño es un proceso continuo, sistemático e integral para la planificación, seguimiento, medición del desempeño, potencialización y desarrollo del talento profesoral UNIMINUTO, de acuerdo con las responsabilidades adquiridas con respecto 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 tendrá los siguientes propósitos:

1. Garantizar la calidad educativa, la mejora continua y el desarrollo profesoral.
2. Reconocer el nivel de competencias y el logro de los objetivos de los profesores en el proceso educativo de los estudiantes.
3. Incrementar el compromiso de los profesores como actores fundamentales en el proceso formativo y el 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 que adelantan los profesores de UNIMINUTO.
6. Obtener elementos de juicio para otorgar distinciones e incentivos a los profesores de UNIMINUTO como reconocimiento de la labor adelantada al interior de la Institución.
7. Obtener elementos de juicio para ser remitidos en el trámite de procesos disciplinarios con el fin que estos ayuden en la determinación de la sanción.
8. Obtener elementos de juicio para definir la permanencia de los profesores al interior de UNIMINUTO, así como su eventual ingreso y ascenso dentro del Escalafón Profesoral, según las reglas 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 de la Institución y de apoyo a la gestión académica, para determinar indicadores de gestión y formas de autorregulación.

Artículo 41. Mecanismos de valoración. De conformidad con lo dispuesto en los capítulos siguientes de este título, la Gestión del Desempeño de los profesores comprende:

1. La Evaluación de Desempeño mediante la cual, se medirá el cumplimiento de los objetivos individuales en docencia, Investigación, innovación y/o creación artística y cultural, proyección social y gestión académica, según corresponda, asignados a los profesores.
2. La Evaluación de las Competencias, que corresponderán al desarrollo de las competencias misionales y técnicas definidas por la Institución en los respectivos perfiles de los cargos de profesores.

Artículo 42. Periodicidad. La Gestión del Desempeño de los profesores de UNIMINUTO será medida al finalizar el respectivo periodo académico, a través de los aplicativos e instrumentos que sean definidos por la Vicerrectoría General Académica y la Dirección de Talento Humano de la Vicerrectoría General de Servicios Integrados.

Artículo 43. Escala de valoración. La valoración de gestión de desempeño de los profesores por parte de los diferentes actores se realizará con base a la siguiente escala:

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

Parágrafo: Será competencia del Consejo General Académico, con el aval técnico de la Vicerrectoría General Académica y de la Dirección de Talento Humano de la Vicerrectoría General de Servicios Integrados, aprobar los lineamientos asociados a la gestión del desempeño y a la escala de valoración.

CAPÍTULO II. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Artículo 44. Finalidad. La evaluación de que trata el presente capítulo tendrá como finalidad que la comunidad educativa de UNIMINUTO mida y valore la manera como 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 su planeación profesoral, de acuerdo con las directrices que sean impartidas por la autoridad competente al interior de la Institución.

Artículo 45. Características de la evaluación. La Evaluación de Desempeño tendrá las siguientes características:

1. **Participativa.** La evaluación mide el desempeño profesoral a través de la valoración que hacen los estudiantes, el líder inmediato y los mismos profesores.
2. **Transparente.** Los objetivos de la evaluación y los mecanismos que sean empleados para medir el cumplimiento de las funciones de docencia, Investigación, innovación y/o creación artística y cultural, proyección social y de apoyo a la gestión académica, que

tenga asignadas los profesores, deberán poder ser conocidos previamente por ellos y por el resto de la comunidad educativa que participe de dicha evaluación.

3. **Formativa.** El proceso y el seguimiento continuo de la evaluación debe permitir a los profesores realizar ejercicios de retroalimentación y reflexión con los cuales identifiquen los aspectos positivos de su quehacer docente y los estimule a implementar estrategias que signifiquen oportunidades de mejora en la prestación del servicio educativo a cargo de UNIMINUTO.
4. **Objetiva.** La evaluación partirá de la base de indicadores y metas previamente establecidas entre la Institución y los profesores. Además, se realizará a través de instrumentos idóneos que logren medir con evidencias y fuentes válidas de información, el cumplimiento de las funciones de docencia, Investigación, innovación y/o creación artística y cultural, proyección social y de apoyo a la gestión académica, según corresponda, para así obtener mediciones objetivas.
5. **Sistemática.** La evaluación requiere por parte de las autoridades internas de UNIMINUTO, de una planeación y seguimiento continuo para obtener información confiable y representativa del desempeño de los profesores y del cumplimiento de los compromisos de mejora que hayan sido asumidos con ocasión de dicha evaluación, de tal forma que pueda determinarse la efectividad de los mismos.

Artículo 46. Definición de lineamientos técnicos para la práctica de la evaluación. Será competencia del Consejo General Académico, con el aval técnico de la Vicerrectoría General Académica y de la Dirección de Talento Humano de la Vicerrectoría General de Servicios Integrados, establecer los lineamientos técnicos que serán de obligatorio cumplimiento para definir, establecer su peso relativo y evaluar los objetivos individuales en docencia, Investigación, innovación y/o creación artística y cultural, proyección social y de apoyo a la gestión académica que tendrán cada uno de los profesores en el ejercicio de su cargo, según lo que sea definido en su planeación profesoral.

Artículo 47. Actores de la evaluación. La Evaluación de Desempeño estará a cargo de forma obligatoria por parte del líder inmediato con la participación de los estudiantes y del mismo profesor.

Parágrafo Primero. Además de los actores previstos en el presente artículo, el Consejo General Académico, con el aval técnico de la Vicerrectoría General Académica y de la Dirección de Talento Humano de la Vicerrectoría General de Servicios Integrados, podrá admitir que la Evaluación de Desempeño sea practicada por otros actores, como pares académicos, ya sean de la misma Institución o externos. En todo caso, dicha determinación deberá ser informada a los profesores al momento en que sean definidos sus objetivos en la respectiva planeación profesoral.

Parágrafo Segundo. Al momento en que sea definidos en la planeación profesoral los objetivos de docencia, Investigación, innovación y/o creación artística y cultural, proyección social y de apoyo a la gestión académica, según corresponda, el líder inmediato deberá informar al profesor el peso relativo que tendrá cada uno de estos objetivos en las

evaluaciones.

Artículo 48. Evaluación del líder inmediato. La evaluación del líder inmediato tendrá como finalidad evaluar el cumplimiento de los objetivos individuales previstos para cada uno de los profesores en materia de docencia, Investigación, innovación y/o creación artística y cultural, proyección social y de apoyo a la gestión académica, según corresponda, y estará conformada por las siguientes etapas:

1. **Definición de los objetivos individuales exigibles al profesor.** El líder inmediato de cada uno de los profesores, al inicio del correspondiente periodo académico, deberá definir y asignar a cada uno ellos en su respectiva planeación de trabajo, los objetivos individuales que deberá cumplir, así como los indicadores o resultados y metas esperadas. Esta definición dependerá de lo previsto en el Plan de Desarrollo Institucional, en el plan del programa o unidades académicas a los cuales se encuentren adscritos los profesores, y de las funciones que sean propias de sus respectivos cargos.
2. **Seguimiento continuo.** Durante el desarrollo del periodo académico, el líder inmediato deberá realizar una revisión intermedia del avance en el cumplimiento de los objetivos individuales de los profesores con el propósito de garantizar su cumplimiento.

Este seguimiento se basará en las evidencias que aporten los profesores sobre el cumplimiento de las funciones asignadas, así como de aquellas que sean recolectadas por el líder inmediato.

3. **Evaluación del cumplimiento de los objetivos individuales.** De acuerdo con las evidencias recolectadas, finalizado el periodo académico, el líder inmediato deberá evaluar el cumplimiento de los objetivos individuales.

La evaluación que realice el líder inmediato se hará conforme a los lineamientos que defina el Consejo General Académico, con el aval técnico de la Vicerrectoría General Académica y la Dirección de Talento Humano de la Vicerrectoría General de Servicios Integrados; se desarrollará a través del aplicativo o instrumentos que disponga para tal fin la Institución, y en todo caso, atenderá a la escala de calificación indicada en el artículo 43 de este Reglamento.

Parágrafo. Uno de los objetivos que sea definido para los profesores de UNIMINUTO, corresponderá a su quehacer docente en el curso o cursos asignados, y será medido a través de la evaluación de los estudiantes de que trata el siguiente artículo.

Artículo 49. Evaluación de los estudiantes. Es la valoración que hacen los estudiantes de la función de docencia que cumplen sus profesores en el marco del respectivo programa o unidad académica.

La organización y práctica de la evaluación estará a cargo del Vicerrector académico y de asuntos estudiantiles de las Sedes o quien haga sus veces las cuales deberán seguir los lineamientos que para tal fin establezca el Consejo General Académico, con el aval técnico de la Vicerrectoría General Académica y la Dirección de Talento Humano de la Vicerrectoría

General de Servicios Integrados, y en todo caso, atenderá a la misma escala de calificación prevista para la evaluación del líder inmediato, según lo dispuesto en el artículo anterior.

Todos los estudiantes de UNIMINUTO tendrán la posibilidad de participar de la evaluación prevista en este artículo, sin embargo, la calificación que obtengan los profesores se calculará con base en las evaluaciones que efectivamente presenten los estudiantes.

Artículo 50. Autoevaluación. En este tipo de evaluación cualitativa y cuantitativa, cada profesor valora el cumplimiento de sus objetivos individuales para el respectivo periodo académico, según su planeación profesoral y se sujetará a la misma escala de calificación prevista para las evaluaciones del líder inmediato y de estudiantes, según lo dispuesto en los artículos 48 y 49 del presente reglamento.

Artículo 51. Calificación consolidada. De acuerdo con los resultados obtenidos en las evaluaciones del líder inmediato y de estudiantes, en la autoevaluación y en los demás instrumentos que lleguen a ser aplicados, los profesores obtendrán una calificación consolidada sobre el cumplimiento de sus objetivos de docencia, Investigación, innovación y/o creación artística y cultural, proyección social y gestión académica, de conformidad con la escala de valoración indicada en el artículo 43 de este Reglamento.

CAPÍTULO III. EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS

Artículo 52. Finalidad. La evaluación de que trata el presente capítulo tendrá como objetivo valorar la manera como los profesores de la Institución han desarrollado las competencias misionales y específicas requeridas para el ejercicio de su cargo.

Las competencias misionales y técnicas del cargo serán previstas por UNIMINUTO en los respectivos perfiles de cada uno de los cargos de profesores, y deberán corresponder con el perfil de profesor -que la Institución promueve desde su Proyecto Educativo Institucional- y con el rol que deban desempeñar los profesores.

Artículo 53. Actores. La Evaluación de las Competencias estará a cargo del mismo profesor y del líder inmediato.

Parágrafo. Será competencia del Consejo General Académico, con el aval técnico de la Vicerrectoría General Académica y de la Dirección de Talento Humano de la Vicerrectoría General de Servicios Integrados, establecer los lineamientos técnicos que serán de obligatorio cumplimiento para definir, establecer su peso relativo y evaluar las competencias misionales y técnicas de los profesores.

Artículo 54. Escala de valoración. La valoración del desarrollo de las competencias de los profesores por parte de los diferentes actores se realizará con base a la siguiente escala:

Calificación	Descriptor
4	Alto Desarrollo
3	Buen Desarrollo
2	Bajo Desarrollo
1	Competencia sin desarrollar

CAPÍTULO IV. DISPOSICIONES FINALES DE LA GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

Artículo 55. Resultado consolidado. Con base en los resultados obtenidos en las evaluaciones de Desempeño y de las Competencias, la Gestión del Desempeño de los profesores, incluye aspectos de la docencia, investigación – creación, proyección, gestión académica, desarrollo profesoral y se mide a través de un resultado consolidado que atenderá la escala de valoración indicada en el artículo 43 de este Reglamento.

Parágrafo. Será competencia del Consejo General Académico, con el aval técnico de la Vicerrectoría General Académica y de la Dirección de Talento Humano de la Vicerrectoría General de Servicios Integrados, establecer el peso relativo que tendrán las evaluaciones de Desempeño y de las Competencias que servirá de base para determinar el resultado consolidado de la Gestión del Desempeño del profesor.

Artículo 56. Del desarrollo profesoral. Con base en el resultado consolidado de la Gestión del Desempeño, los líderes inmediatos definirán para los profesores, las acciones de desarrollo profesoral a corto o mediano plazo, con el propósito de fortalecer las competencias según su rol ya sea en la docencia, Investigación, innovación y/o creación artística y cultural, proyección social o apoyo a la gestión académica. La gestión del desempeño garantizará en todos los casos el proceso de retroalimentación.

Adicionalmente, los planes de desarrollo profesoral deberán propender por la excelencia académica, la consolidación de la comunidad académica y la participación de los profesores en las metas establecidas en los retos estratégicos institucionales y los planes de mejoramiento del programa o unidad académica.

Artículo 57. De los planes de mantenimiento y mejora. Se aplica a todos los profesores como consecuencia del resultado consolidado obtenido en la Gestión del Desempeño, según lo establecido en los artículos 45 y 51 del presente reglamento.

Estos planes deberán ser elaborados por el líder inmediato, con la participación del respectivo profesor, y deben incluir los propósitos educativos, logros y dificultades frente a:

1. Planeación y preparación de actividades.
2. Creación de ambientes de aprendizaje.
3. Reflexión sobre la práctica.
4. Resultados de las evaluaciones de los estudiantes.
5. Planes de acción.

Artículo 58. Implicaciones de la Gestión del Desempeño. El resultado consolidado de la Gestión del Desempeño tendrá las siguientes implicaciones, según lo establecido en el presente reglamento:

1. **Frente a su continuidad en la Institución.** Respecto del profesor que obtenga en dos periodos académicos consecutivos como resultado consolidado en la Gestión del Desempeño la calificación de “Desempeño insatisfactorio”, la Institución podrá dar por terminado de forma unilateral y con justa causa el respectivo contrato de trabajo, y se abstendrá de celebrar uno nuevo con el mismo profesor en los periodos académicos siguientes.
2. **Frente a su eventual ingreso y posterior ascenso en el Escalafón Profesional.** De conformidad con lo previsto en el presente reglamento, los profesores que aspiren a ser clasificados en el escalafón deberán 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 Excepcional” y una (1) igual o mayor a “Desempeño esperado”.

Los profesores ya clasificados, y sin perjuicio de los demás requisitos establecidos en el presente reglamento, requerían obtener en los últimos cuatro periodos académicos evaluados, como requisito para participar en la convocatoria para ascender en el escalafón, al menos tres (3) calificaciones de “Desempeño Excepcional” y una (1) igual o mayor a “Desempeño esperado”.

Artículo 59. Presentación de informes. Las Sedes de UNIMINUTO deberán presentar a más tardar, en los quince días siguientes al cierre del proceso de desempeño de cada periodo ante la Vicerrectoría General Académica, un informe de la gestión de desempeño de los profesores que tienen a su cargo, con sus respectivos resultados, medición de indicadores y seguimiento al cumplimiento de las metas proyectadas.

Con base en lo anterior, la Vicerrectoría General Académica deberá presentar ante el Consejo General Académico y el Vicerrector General de Sedes, así como a los rectores de Sede o quien haga sus veces, un consolidado sobre los resultados obtenidos en la respectiva anualidad, como consecuencia de la Gestión del Desempeño medida a los profesores de la Institución.

Los resultados del informe deberán ser consistentes con los planes de contratación de profesores para la siguiente anualidad en cada una de las Sedes.

TÍTULO VI. ESCALAFÓN PROFESORAL

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 60. Objeto. El presente título tiene como objeto regular el Escalafón Profesional y, por consiguiente, establecer las reglas que regirán al interior de UNIMINUTO para efectos de que

los profesores puedan ingresar, permanecer, ascender y ser retirados de dicho escalafón.

Artículo 61. Ámbito de aplicación. El ámbito de aplicación del presente título son los profesores vinculados laboralmente con la Institución, con un tiempo de dedicación de tiempo completo o medio tiempo, que aspiren a cumplir con los requisitos aquí previstos para efectos de lograr su clasificación y posterior movilidad dentro del Escalafón Profesional.

CAPÍTULO II. DEL COMITÉ GENERAL DE ESCALAFÓN

Artículo 62. Comité General de Escalafón. UNIMINUTO contará con un Comité General de Escalafón, responsable de la administración del Escalafón Profesional y de cumplir con las demás funciones establecidas en el presente título, el cual estará constituido por los siguientes miembros:

1. Un miembro designado por el Consejo de Fundadores, quien lo preside.
2. Vicerrector General Académico.
3. Vicerrector General de Sedes.
4. Vicerrector de Servicios Integrados.
5. Director de Talento Humano de la Vicerrectoría General de Servicios Integrados.
6. El Representante de los Decanos ante el Consejo General Académico.
7. El Secretario General.
8. Un Rector de Sede designado por el Rector General, para periodos de un (1) año.
9. El Representante de los Profesores ante el Consejo General Académico.

Parágrafo. Este Comité General de Escalafón podrá tener un invitado externo designado por el Rector General quien tendrá voz, pero no voto en la toma de decisiones.

Artículo 63. Funciones. En coherencia con lo previsto en el presente título, el Comité General de Escalafón tendrá asignadas las siguientes funciones:

1. Realizar y presentar ante el Rector General los análisis técnicos, académicos y financieros necesarios para determinar el número de cupos disponibles para cada una de las categorías y niveles del Escalafón Profesional.
2. Publicar las convocatorias para los profesores que aspiran a ingresar o ascender en el escalafón.
3. Desarrollar los procesos que sean establecidos en las respectivas convocatorias.
4. Determinar en primera instancia los profesores que, por sus méritos, experiencia, permanencia en la Institución y desempeño profesoral, deban ingresar o ascender de acuerdo con términos establecidos en la respectiva convocatoria.
5. Notificar a los profesores sobre los resultados del proceso de escalafón al cual se postularon, de acuerdo con las decisiones de la sesión del comité.
6. Resolver los recursos de reposición interpuestos por los profesores.
7. Analizar y autorizar de manera excepcional, el reingreso de un profesor en el mismo cargo y nivel de escalafón que venía ostentando, cuando hayan transcurrido más de seis (6) meses desde la fecha de terminación de su contrato con la Institución.

Artículo 64. Sesiones. Las sesiones del Comité General de Escalafón podrán ser convocadas por solicitud de su Presidente o del Vicerrector General Académico.

El comité sesionará con la mitad más uno de sus miembros, debiendo estar presente el Presidente; en su ausencia, este podrá designar como Presidente a cualquier otro miembro del comité. Las decisiones se adoptarán por mayoría simple.

Los asuntos tratados en las sesiones del comité deberán constar en actas, las cuales deberán identificarse mediante numeración consecutiva y ser suscritas por su Presidente y su Secretario.

Parágrafo. El Comité General de Escalafón podrá sesionar de forma no presencial, sin necesidad de convocatoria previa, siempre y cuando todos los miembros deliberen y decidan por comunicación simultánea o sucesiva, de lo cual deberá dejarse constancia en la respectiva acta.

CAPÍTULO III. ORGANIZACIÓN DEL ESCALAFÓN PROFESORAL

Artículo 65. Estructura del escalafón. El Escalafón Profesional de UNIMINUTO estará compuesto por cuatro (4) categorías, a saber: Instructor, Asistente, Asociado y Titular.

A su vez, cada una de las categorías de Instructor, Asistente y Asociado se subdividirán en dos (2) niveles: Instructor 1 e Instructor 2; Asistente 1 y Asistente 2; y Asociado 1 y Asociado 2.

Las categorías y niveles del escalafón se establecen de acuerdo con la experiencia profesional y académica que deben acreditar los profesores; su formación y producción académica y científica; y su desempeño durante el tiempo de vinculación con UNIMINUTO.

Parágrafo. Los profesores que aspiren a ingresar o ascender en el Escalafón Profesional deberán acreditar una formación en un nivel igual o superior al del programa en el cual se encuentren adscritos.

Artículo 66. Cupos para cada una de las categorías y niveles del escalafón. Mediante Resolución el Rector General determinará el número de cupos que habrá por cada una de las categorías y niveles del escalafón con visión de sistema; aspecto que será definido con base en los estudios técnicos que presente para su consideración el Comité General del Escalafón, el cual valorará las características y el grado de desarrollo de los programas académicos en cada Sede y de la disponibilidad presupuestal con la que cuente la Institución.

Artículo 67. Requisitos para el ingreso a la categoría de Instructor nivel 1. Para ser clasificado en la categoría de Instructor nivel 1 dentro del Escalafón Profesional, el profesor de UNIMINUTO deberá acreditar como mínimo:

1. Un (1) año de experiencia profesional y académica.
2. Título de pregrado.

3. Contar con al menos tres (3) calificaciones de “Desempeño Excepcional” y una (1) igual o mayor a “Desempeño esperado”, en los últimos cuatro (4) periodos académicos evaluados.
4. Dominio de una lengua extranjera en un nivel como mínimo de A1, según el Marco Común Europeo de Referencia (MCER).
5. Haber cursado y aprobado los componentes misionales del plan de desarrollo profesoral, de acuerdo con lo establecido para la respectiva convocatoria.

Artículo 68. Requisitos para el ingreso a la categoría de Instructor nivel 2. Para ser clasificado en la categoría de instructor nivel 2 dentro del Escalafón Profesoral, el profesor de UNIMINUTO deberá acreditar, como mínimo:

1. Un (1) año de experiencia profesional y académica.
2. Título de pregrado y título de posgrado en el nivel de especialización.
3. Contar con al menos tres (3) calificaciones de “Desempeño Excepcional” y una (1) igual o mayor a “Desempeño esperado”, en los últimos cuatro (4) periodos académicos evaluados.
4. Dominio de una lengua extranjera en un nivel como mínimo de A1, según el Marco Común Europeo de Referencia (MCER).
5. Haber cursado y aprobado los componentes misionales del plan de desarrollo profesoral, de acuerdo con lo establecido para la respectiva convocatoria

Artículo 69. Requisitos para el ingreso al nivel de Asistente 1. Para ser clasificado como Asistente 1 dentro del Escalafón Profesoral, el profesor de UNIMINUTO deberá acreditar como mínimo:

1. Tres (3) años de experiencia profesional y académica.
2. Título de pregrado y título de posgrado en el nivel de maestría.
3. Contar con al menos tres (3) calificaciones de “Desempeño Excepcional” y una (1) igual o mayor a “Desempeño esperado”, en los últimos cuatro (4) periodos académicos evaluados.
4. Dominio de una lengua extranjera en un nivel como mínimo de A2, según el Marco Común Europeo de Referencia (MCER).
5. Haber cursado y aprobado los componentes misionales del plan de desarrollo profesoral, de acuerdo con lo establecido para la respectiva convocatoria

Artículo 70. Requisitos para el ingreso al nivel de Asistente 2. Para ser clasificado como Asistente 2 dentro del Escalafón Profesorial, el profesor de UNIMINUTO deberá acreditar como mínimo:

1. Tres (3) años de experiencia profesional y académica.
2. Título de pregrado y título de posgrado en el nivel de maestría.
3. Contar con al menos tres (3) calificaciones de “Desempeño Excepcional” y una (1) igual o mayor a “Desempeño esperado”, en los últimos cuatro (4) periodos académicos evaluados.
4. Dominio de una lengua extranjera en un nivel como mínimo de A2, según el Marco Común Europeo de Referencia (MCER).
5. Producción académica: consistente por lo menos en un artículo publicado en una revista indexada B o C; o haber participado en una exposición artística arbitrada; o en la elaboración de un prototipo certificado; o en un capítulo de libro aceptado por una editorial nacional o Institución de Educación Superior acreditada o un libro publicado, sin perjuicio del listado de productos académicos que se establezcan adicionalmente por parte del Consejo General Académico.
6. Haber cursado y aprobado los componentes misionales del plan de desarrollo profesoral, de acuerdo con lo establecido para la respectiva convocatoria

Artículo 71. Requisitos para el ingreso al nivel de Asociado 1. Para ser clasificado como Asociado 1 dentro del Escalafón Profesorial, el profesor de UNIMINUTO deberá acreditar como mínimo:

1. Seis (6) años de experiencia profesional y académica.
2. Título de pregrado y títulos de posgrado en los niveles de maestría o doctorado.
3. Contar con al menos tres (3) calificaciones de “Desempeño Excepcional” y una (1) igual o mayor a “Desempeño esperado”, en los últimos cuatro (4) periodos académicos evaluados.
4. Dominio de una lengua extranjera en un nivel como mínimo de B1, según el Marco Común Europeo de Referencia (MCER).
5. Producción académica: consistente por lo menos un artículo publicado en una revista indexada B o C; o haber participado en una exposición artística arbitrada; o en la elaboración de un prototipo certificado; o en un capítulo de libro aceptado por una editorial nacional o Institución de Educación Superior acreditada o un libro publicado, sin perjuicio del listado de productos académicos que se establezcan adicionalmente por parte del Consejo General Académico

6. Haber cursado y aprobado los componentes misionales del plan de desarrollo profesoral, de acuerdo con lo establecido para la respectiva convocatoria

Parágrafo: UNIMINUTO se reserva el derecho a exigir dentro de este nivel del Escalafón Profesoral, la concurrencia de los títulos de posgrado en maestría y doctorado, requisito que será consignado expresamente en la convocatoria.

Artículo 72. Requisitos para el ingreso al nivel de Asociado 2. Para ser clasificado como Asociado 2 dentro del Escalafón Profesoral, el profesor de UNIMINUTO deberá acreditar como mínimo:

1. Seis (6) años de experiencia profesional y académica.
2. Título de pregrado y títulos de posgrado en los niveles de maestría o doctorado.
3. Contar con al menos tres (3) calificaciones de “Desempeño Excepcional” y una (1) igual o mayor a “Desempeño esperado”, en los últimos cuatro (4) periodos académicos evaluados.
4. Dominio de una lengua extranjera en un nivel como mínimo de B1, según el Marco Común Europeo de Referencia (MCER).
5. Producción académica: consistente por lo menos un artículo publicado en revista indexada tipo A o un libro publicado por editorial nacional o de IES acreditada; o una patente o un premio artístico nacional o de Institución de Educación Superior Acreditada, sin perjuicio del listado de productos académicos que se establezcan adicionalmente por parte del Consejo General Académico.
6. Haber cursado y aprobado los componentes misionales del plan de desarrollo profesoral, de acuerdo con lo establecido para la respectiva convocatoria.

Parágrafo: UNIMINUTO se reserva el derecho a exigir dentro de este nivel del Escalafón Profesoral, la concurrencia de los títulos de posgrado en maestría y doctorado, requisito que será consignado expresamente en la convocatoria.

Artículo 73. Requisitos para el ingreso a la categoría de Titular. Para ser clasificado como Titular dentro del Escalafón Profesoral, el profesor de UNIMINUTO deberá acreditar como mínimo:

1. Ocho (8) años de experiencia profesional y académica.
2. Título de pregrado y títulos de posgrado en los niveles de maestría o doctorado.
3. Contar con al menos tres (3) calificaciones de “Desempeño Excepcional” y una (1) igual o mayor a “Desempeño esperado”, en los últimos cuatro (4) periodos académicos evaluados.
4. Dominio de una lengua extranjera en un nivel como mínimo de B2, según el Marco

Común Europeo de Referencia (MCER).

5. Producción académica: consistente por lo menos un artículo publicado en revista indexada internacional o un libro publicado por editorial internacional, o una patente o un premio artístico internacional, sin perjuicio del listado de productos académicos que se establezcan adicionalmente por parte de la Consejo General Académico.
6. Haber cursado y aprobado los componentes misionales del plan de desarrollo profesoral, de acuerdo con lo establecido para la respectiva convocatoria

Parágrafo: UNIMINUTO se reserva el derecho a exigir dentro de este nivel del Escalafón Profesoral, la concurrencia de los títulos de posgrado en maestría y doctorado, requisito que será consignado expresamente en la convocatoria.

Artículo 74. Experiencia académica y profesional. En la convocatoria se determinará el número de años de experiencia académica, así como de experiencia profesional que deberán acreditar quienes aspiren a ingresar al escalafón, lo cual dependerá de las características y desarrollo del programa académico al cual se encontrarán adscritos los correspondientes profesores y del rol que desempeñarán dentro del mismo, debiéndose respetar en todo caso, el número total de años de experiencia profesional y académica previsto para cada una de las categorías y niveles del escalafón, según lo consagrado en los artículos anteriores de este capítulo.

Artículo 75. Requisito especial de dominio de una lengua extranjera. Los profesores adscritos al programa de Licenciatura en Lenguas Extranjeras y demás programas académicos de UNIMINUTO cuyo componente formativo esté orientado al desarrollo de una lengua extranjera, deberán acreditar para ingresar o ascender a cualquiera de las categorías y niveles del escalafón, el dominio de una lengua extranjera en un nivel como mínimo de C1, según el Marco Común Europeo de Referencia (MCER).

Artículo 76. Equivalencias. El Rector General será el responsable de fijar mediante resolución, la equivalencia de la experiencia profesional y académica que podrán acreditar los profesores y que correspondan a tiempos parciales o medios tiempos, para efectos de cumplir con el requisito de experiencia necesaria para el ingreso o ascenso en el escalafón.

Artículo 77. Títulos extranjeros. Los títulos de educación superior obtenidos en el extranjero que alleguen los profesores durante el proceso de ingreso o ascenso en el escalafón deberán estar convalidados por el Ministerio de Educación Nacional, lo cual será acreditado mediante el correspondiente acto administrativo.

Artículo 78. Excepciones en cuanto a la formación académica y experiencia a acreditar. El Comité General de Escalafón, previo aval del Rector General podrá autorizar excepcionalmente el ingreso o el ascenso de un profesor sin que cumpla con la formación académica o experiencia requerida para la respectiva categoría o nivel del escalafón, cuando los méritos académicos y profesionales del profesor, debidamente acreditados, así lo justifiquen.

Artículo 79. De las convocatorias. De conformidad con lo establecido en los siguientes capítulos del presente título, el proceso de ingreso o ascenso dentro del Escalafón profesoral se hará previa convocatoria que haga el Comité General de Escalafón. La convocatoria fijará las condiciones particulares requeridas; los tiempos para su desarrollo; los criterios de valoración y de desempate; y si se trata de una convocatoria abierta para ingreso o ascenso, o cerrada -solo para ascenso.

CAPÍTULO IV. INGRESO AL ESCALAFÓN PROFESORAL

Artículo 80. Ingreso al Escalafón Profesoral. El proceso de ingreso al Escalafón Profesoral de UNIMINUTO estará antecedido de una convocatoria que realizará el Comité General de Escalafón a los profesores que se encuentren vinculados con la Institución y que no estén inscritos en ninguno de las categorías y niveles que lo conforman.

La convocatoria versará sobre los cupos que se hayan determinado previamente por Resolución Rectoral en cada categoría y nivel, por cada programa o unidad académica y Sede.

Parágrafo. En las convocatorias solo se permitirá que los profesores se postulen a una sola categoría y nivel.

Artículo 81. Verificación de requisitos. El Comité General de Escalafón será el responsable de verificar que los aspirantes cumplan con el perfil y demás requisitos de los cupos objeto de la convocatoria, así como de excluir a aquellos que no cumplan con lo anterior.

Los profesores podrán interponer recurso de apelación ante el Rector General, dentro de los tres (3) días siguientes a la decisión de exclusión del proceso de convocatoria, lo cual deberá ser resuelto dentro de los veinte (20) días hábiles siguientes de haberse interpuesto el recurso. De acuerdo con las circunstancias, este término podrá ser prorrogado. Hasta tanto no sean resueltas todas las impugnaciones, el Comité General de Escalafón no podrá continuar con el respectivo proceso de convocatoria.

Artículo 82. Proceso de valoración y aplicación de pruebas. Cumplido el término de la convocatoria, el Comité General de Escalafón será el responsable de valorar la formación académica y el desempeño profesoral que han tenido los aspirantes al interior de UNIMINUTO y, en caso de que considere necesario, podrá aplicar las pruebas para escoger de forma objetiva y transparente a aquel que, por sus méritos, experiencia profesional y académica, y resultados obtenidos en las evaluaciones de desempeño en las que haya participado en los cuatro (4) últimos periodos, de acuerdo con términos establecidos en la respectiva convocatoria.

Artículo 83. Publicación de resultados parciales. El Comité General de Escalafón deberá publicar el puntaje obtenido por cada uno de los aspirantes como resultado de la valoración de su formación académica, experiencia y desempeño profesoral al interior de UNIMINUTO.

Sobre estos resultados parciales se podrá interponer recurso de reposición por los aspirantes

interesados dentro de los tres (3) días siguientes a su publicación, ante el mismo Comité General de Escalafón y en subsidio mediante recurso de apelación, ante el Rector General.

El Comité General de Escalafón y el Rector General contarán cada uno con un término de veinte (20) días, prorrogables, para adoptar la decisión que corresponda.

Artículo 84. Clasificación. En firme los resultados obtenidos en el proceso el Comité General de Escalafón será el responsable de clasificar, en estricto orden de puntaje, a los profesores en el nivel del escalafón por el cual participaron, según el número de cupos que hubieren sido definidas en la convocatoria.

CAPÍTULO V. ASCENSO Y RETIRO DEL ESCALAFÓN PROFESORAL

Artículo 85. Ascensos en el Escalafón Profesional. El ascenso supone la posibilidad que tienen los profesores inscritos en el escalafón de poder acceder a alguna de las categorías y niveles superiores en los cuales este se encuentra escalafonado, para lo cual se deberá atender las siguientes reglas:

1. El ascenso solo procederá previa convocatoria que realice el Comité General de Escalafón, lo cual dependerá de los cupos disponibles en el Escalafón Profesional, según lo que determine el Rector General.
2. Los procesos de selección para ascenso en el escalafón se sujetarán a las reglas establecidas en los artículos 69, 70, 71, 72, y 73 del presente reglamento.
3. El ascenso estará condicionado a que los profesores cumplan el tiempo de permanencia en la categoría o nivel en el cual se encuentran inscritos, así como con los demás requisitos establecidos en el presente título para inscribirse en el nivel al cual aspiran ascender.
4. Para efectos del ascenso, el Comité General de Escalafón no podrá tener en cuenta la producción académica que haya acreditado el profesor como requisito para su ingreso o un ascenso anterior en el escalafón.

Artículo 86. Tiempo de permanencia requerido para el ascenso en el Escalafón Profesional. Los profesores inscritos en el Escalafón Profesional que aspiren a ser ascendidos deberán cumplir un tiempo mínimo de permanencia en la categoría o nivel en el cual se encuentren escalafonados, de conformidad con el tiempo efectivo acorde a su contratación, según lo que a continuación se establece:

- | | |
|---|--|
| 1. Profesor Instructor 1: dos (2) años en el respectivo nivel. | 4. Profesor Asistente 2: cuatro (4) años en el respectivo nivel. |
| 2. Profesor Instructor 2: tres (3) años en el respectivo nivel. | 5. Profesor Asociado 1: cinco (5) años en el respectivo nivel. |
| 3. Profesor Asistente 1: tres (3) años en el respectivo nivel. | 6. Profesor Asociado 2: seis (6) años en el respectivo nivel. |

Artículo 87. Suspensión y retiro del escalafón. La suspensión en el escalafón se presenta cuando haya cesado la relación laboral del profesor con UNIMINUTO, por cualquier causa; en el caso de reingreso del profesor se activará su última clasificación en el escalafón. El retiro del escalafón se producirá después de transcurridos seis (6) meses desde la desvinculación del profesor y no se haya presentado su reingreso.

En caso de una nueva vinculación con UNIMINUTO, el ingreso y ascenso del profesor en el escalafón se hará en los términos previstos en el presente título, salvo que está autorizado de manera excepcional por el Comité General de Escalafón.

TÍTULO VII. ESTÍMULOS E INCENTIVOS

Artículo 88. Objeto. El presente título tiene como objeto establecer los parámetros generales bajo los cuales, el Rector General definirá las condiciones que deberán cumplir los profesores de UNIMINUTO para poder acceder a los estímulos e incentivos que sean implementados en la Institución.

Artículo 89. Finalidad del régimen de estímulos e incentivos. El régimen de estímulos e incentivos que defina el Rector General deberá estar orientado a reconocer y exaltar dentro de la comunidad educativa, el mayor compromiso y el valor agregado que den los profesores de UNIMINUTO durante el cumplimiento de sus funciones de docencia, Investigación, innovación y/o creación artística y cultural, proyección social y gestión académica, según corresponda.

Artículo 90. Instrumentos del régimen de estímulos e incentivos. El reconocimiento de los estímulos e incentivos dependerá de la Gestión del Desempeño profesoral de que trata el Título IV del presente reglamento y de los demás instrumentos que defina el Rector General, mediante los cuales pueda valorarse objetivamente los logros que, en materia de docencia, Investigación, innovación y/o creación artística y cultural, proyección social o gestión académica presenten los profesores de UNIMINUTO y que justifiquen dicho reconocimiento.

Artículo 91. Naturaleza de los estímulos e incentivos. Los estímulos e incentivos que reconozca UNIMINUTO a sus profesores podrán ser de naturaleza pecuniaria, en especie, u honorífica, lo cual dependerá 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 título.

Artículo 92. Estímulos 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 UNIMINUTO al profesor.

Estas bonificaciones solo podrán ser reconocidas por creaciones artísticas, científicas o literarias, o por innovaciones pedagógicas o didácticas; así como por invenciones que, en cualquier caso, deberán generar impacto positivo en las funciones sustantivas que cumple UNIMINUTO y que no correspondan a productos o labores que deba cumplir el profesor, como consecuencia del contrato de trabajo suscrito con la Institución.

El Rector General podrá establecer circunstancias excepcionales en las cuales las bonificaciones de que trata el presente artículo puedan ser otorgadas como resultado de los productos o labores que realicen los profesores en ejercicio de sus funciones de docencia, Investigación, innovación y/o creación artística y cultural, proyección social o gestión académica como consecuencia del contrato de trabajo suscrito con la Institución, según sea el caso. Lo anterior deberá estar condicionado a que se traten de circunstancias en las que los profesores demuestren un mérito excepcional y extraordinario que justifique este tipo de reconocimiento.

Artículo 93. Estímulos e incentivos en especie. Los estímulos e incentivos que sean otorgados en especie podrán consistir en el financiamiento total o parcial de la matrícula de los profesores en programas de postgrados, o en cursos o diplomados que, en cualquier caso, deberán estar orientados a mejorar o perfeccionar los conocimientos y habilidades necesarias para su desarrollo profesoral al interior de UNIMINUTO, los cuales estarán en línea con las políticas de UNICORPORATIVA o de las unidades respectivas, acorde a la disponibilidad presupuestal de la Institución.

Asimismo, estos estímulos e incentivos podrán consistir en viajes de conocimiento, pasantías, o en reconocimientos públicos o privados que considere necesario realizar la Institución por el mayor compromiso y el valor agregado que den los profesores de UNIMINUTO durante el cumplimiento de sus funciones de docencia, Investigación, innovación y/o creación artística y cultural, proyección social y gestión académica, según corresponda.

Artículo 94. Del periodo académico sabático. Además de los estímulos e incentivos señalados en los artículos 92 y 93 del presente reglamento, el Rector General deberá definir los términos y condiciones bajo los cuales UNIMINUTO podrá conceder a los profesores inscritos en el Escalafón Profesoral en la categoría de Titular, un periodo académico sabático.

En cualquier caso, la regulación que expida el Rector General deberá atender las siguientes directrices:

1. La concesión del periodo académico sabático será de competencia exclusiva del Rector General.
2. Solo podrán beneficiarse los profesores indicados en el inciso 1º de este artículo que tengan una antigüedad mínima efectiva de diez (10) años en la Institución.
3. Deberán considerarse los resultados de los profesores en la Gestión del Desempeño profesoral de que trata el Título IV del presente reglamento, obtenidos en los tres (3) años inmediatamente anteriores al reconocimiento del periodo académico sabático.
4. Durante el periodo académico sabático, los profesores beneficiados deberán dedicarse a un trabajo de investigación, creaciones artísticas, innovaciones en la enseñanza, entre otras, de acuerdo con la planeación profesoral que definan con su unidad académica.

Artículo 95. Del Profesor Emérito. El Rector General podrá 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 UNIMINUTO; 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 nombre del Profesor Emérito se anotará con dicho título en el libro que se lleve para este efecto y figurará en la galería de profesores eméritos de la Institución.

El Profesor Emérito tendrá acceso a todos los actos educativos y culturales patrocinados por UNIMINUTO; podrá usar los recursos educativos de la Institución; y gozará de otras facilidades en materia de investigación y de creación intelectual, según lo que determine el Rector General.

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

Artículo 96. Uniformidad del régimen de estímulos e incentivos. El régimen de estímulos e incentivos que establezca el Rector General, según los parámetros definidos en este título, será de obligatorio cumplimiento para todas las Sedes de UNIMINUTO, las cuales no podrán crear o reconocer estímulos o incentivos adicionales a los profesores que tienen a su cargo.

TÍTULO VIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 97. Objeto. El presente capítulo tiene como objeto, establecer el régimen disciplinario aplicable a los profesores de UNIMINUTO, para lo cual se consagra: la finalidad perseguida, los principios que orientarán 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 deberá surtir; y los demás aspectos necesarios para la adecuada aplicación del mencionado régimen garantizando el debido proceso de los destinatarios del presente reglamento

Artículo 98. Ámbito de aplicación. El presente capítulo es aplicable a todos los profesores vinculados laboralmente con la Institución, o que preste sus servicios en una institución nacional o extranjera con razón u ocasión a su vinculación con UNIMINUTO, independientemente de su dedicación o de que se encuentren inscritos y clasificados dentro del Escalafón Profesor 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 99. Finalidad del régimen disciplinario. El régimen disciplinario tiene como finalidad, propender porque los profesores de UNIMINUTO cumplan con las obligaciones previstas en la ley, en los reglamentos internos de la Institución y en su respectivo contrato de trabajo, que estén relacionadas con las funciones de docencia, Investigación, innovación y/o creación artística y cultural, proyección social y apoyo a la gestión académica que le hayan

sido encomendadas por la autoridad competente de UNIMINUTO, en el marco de su relación laboral con la Institución.

A su vez, tiene una función pedagógica en tanto se orienta a generar conciencia en el cuerpo profesoral sobre la importancia de cumplir la normatividad interna de UNIMINUTO, para contribuir a la convivencia en paz y respeto al interior de la Institución y a la prevención de comportamientos que puedan afectar el ejercicio de derechos a cualquiera de los miembros de la comunidad educativa.

Artículo 100. Principios orientadores del régimen disciplinario. Las autoridades internas de UNIMINUTO 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 que están regladas en el presente título, así como los derechos de los profesores y parten de la base 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, en el contrato de trabajo, en este reglamento y en la normatividad interna de UNIMINUTO. Asimismo, de resultar procedente, solo se podrá imponer las sanciones disciplinarias previamente establecidas.
3. **Publicidad.** Los procesos disciplinarios 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 allí se adopten.
4. **Derecho de defensa.** Los procesos disciplinarios deberán respetar las oportunidades y etapas establecidas en este título, para que los profesores presenten los argumentos de hecho y de derecho que consideren necesarios y pertinentes al proceso; aporten todos medios probatorios que reconoce la ley y que sustenten su defensa; y, controviertan todas 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 asegurará 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 garantizará que, no se podrá 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 asegurarán que las sanciones disciplinarias correspondan a la gravedad de la falta cometida.

Parágrafo. Las autoridades disciplinarias de UNIMINUTO deberán observar los principios señalados en el presente artículo, sin perjuicio de los demás que resulten procedentes, según lo que establezca la Constitución Política y la ley.

Artículo 101. De las faltas disciplinarias. Se consideran como faltas disciplinarias y darán lugar a la imposición de alguna de las sanciones disciplinarias establecidas en este reglamento, las siguientes:

1. El incumplimiento de los deberes o incurrir en conductas prohibidas al profesor, de acuerdo con lo establecido en la Constitución Política, la ley, así como en los Estatutos, Reglamento Orgánico, el Reglamento Interno de Trabajo, manuales de funciones, descripción de cargos, informes de cartas o circulares, contrato de trabajo y demás normatividad de UNIMINUTO que resulte aplicable.
2. Incumplir reiteradamente horarios, 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 UNIMINUTO o al Minuto de Dios aún por fuera de ella, a través de 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 UNIMINUTO.
6. Realizar actos tendientes a impedir el ingreso o la libre movilización del personal dentro de las dependencias de UNIMINUTO, sea que tal acto se cometa colectiva o individualmente.
7. Poner en riesgo la seguridad, la integridad personal o moral, la libertad, o la intimidad de cualquier miembro de la comunidad académica o visitantes de UNIMINUTO.
8. Realizar cualquier acto que esté orientado a afectar la libertad o integridad sexual de cualquier miembro de la comunidad académica, proveedor, contratista o visitantes de UNIMINUTO.
9. Difundir en redes sociales o en medios de comunicación información falsa o verdadera sobre cualquier miembro de la comunidad académica que afecte su derecho a la intimidad o al buen nombre.
10. 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 UNIMINUTO, o algún miembro de la comunidad educativa de UNIMINUTO.
11. Realizar cualquier acto encaminado en forma deliberada a interrumpir injustificadamente el libre ejercicio académico o la prestación de un servicio que ofrezca UNIMINUTO, bien sea que tal acto se cometa colectiva o individualmente.
12. Realizar cualquier conducta discriminatoria contra otro miembro de la comunidad académica de UNIMINUTO o expresar opiniones discriminatorias contra otra persona por razones de raza, religión, sexo, opiniones, posición económica o social o cualquiera otra

- razón.
13. Intimidar o someter a chantaje a otro miembro de la comunidad académica de UNIMINUTO, con el fin de obtener un provecho propio o a favor de un tercero.
 14. 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.
 15. Cometer o colaborar con otra persona, en algún fraude en el desarrollo de su trabajo o en una actividad académica o institucional. 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.
 - f) Presentar informes de visitas o de actividades académicas sin haber participado en ellas.
 16. Utilizar o extraer parcial o totalmente una obra, texto, idea, recurso multimedia, entre otros, sin dar el debido reconocimiento al autor o creador mediante su referencia o citación dentro de la obra.
 17. Cargar o subir en el aula virtual o plataforma que disponga UNIMINUTO para el desarrollo de actividades académicas de estudiantes, documentos que no sean de su propia autoría, sin la debida autorización del respectivo autor.
 18. Gestionar o permitir que personas no autorizadas por UNIMINUTO realicen las actividades de docencia, Investigación, innovación y/o creación artística y cultural o proyección social que tenga a su cargo.
 19. Suplantar a otra u otras personas o utilizar el carné de un tercero con fines de suplantación.
 20. Adulterar, dañar, modificar o de alguna forma impedir el correcto y normal funcionamiento de los sistemas de información o de comunicación de UNIMINUTO, o los sistemas de protección de la salud o la vida de los miembros de la comunidad académica -como son las alarmas u otros sistemas de seguridad- o utilizarlos sin necesidad o para fines diferentes a aquéllos para los cuales han sido implementados.
 21. Hacer o permitir un uso indebido a la información propia de la Institución o de sus autoridades u otros miembros de la comunidad académica de UNIMINUTO, para obtener a su favor o de un tercero, un provecho indebido.
 22. Hacer o permitir un uso indebido de los bienes materiales o intelectuales de propiedad de UNIMINUTO.
 23. Infringir, deliberadamente, o con culpa, daño a personas o bienes individuales o colectivos dentro de la Institución.
 24. Ocasionar el daño o pérdida de bienes y elementos de trabajo o estudio, puestos a su cuidado, por su culpa o dolo.
 25. Retener o apropiarse en forma indebida de bienes de UNIMINUTO o de terceros al servicio de UNIMINUTO, de profesores, estudiantes, empleados y demás personas que desarrollen actividades en la Institución.

26. Consumir, portar, distribuir, cualquier tipo de sustancias psicoactivas ilegales o incitar a ello dentro de las instalaciones donde opera UNIMINUTO.
27. 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 artículo podrán ser consideradas como leves o graves, lo cual dependerá de la aplicación de los criterios de valoración establecidos en el artículo 103 de 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 102. De las sanciones disciplinarias. Las faltas disciplinarias se sancionarán con las siguientes medidas disciplinarias, así:

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

Parágrafo Primero. El profesor a quien se le imponga una de las sanciones señaladas en el presente artículo, por una falta considerada como grave, perderá 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 materiales, fueron con causa imputable al profesor, además de la sanción disciplinaria, el responsable deberá efectuar la devolución, reparación o reposición del bien afectado.

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

Artículo 103. 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 tendrá 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 generaron a la Institución o 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 se haya enmarcado la presunta falta disciplinaria.

Artículo 104. Proceso disciplinario. Los procesos disciplinarios que se adelanten en contra de profesores de UNIMINUTO deberán surtirse cumpliendo las etapas establecidas en el presente artículo observando en todo caso, los principios señalados en este título.

a. Apertura proceso: Establecida la procedencia de abrir el proceso disciplinario, el área responsable de la Dirección de Talento Humano de la Vicerrectoría General de Servicios Integrados, o quien corresponda, elaborará 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 UNIMINUTO presuntamente infringidos.
- .. Relación de las pruebas obrantes en el expediente.
- .. Indicación del derecho del que es titular el profesor a quien se le imputa los cargos para rendir sus descargos de fomar oral, así como del derecho de aportar las pruebas que tenga en su poder.

b. Diligencia de descargos. En la fecha, hora y lugar determinados en la citación 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 de aceptar su responsabilidad. En caso de considerarlo procedente, el profesor citado a descargos podrá asistir a la diligencia programada acompañado por dos (2) compañeros de trabajo, únicamente en calidad de testigos. Si el profesor es afiliado al sindicato, los dos (2) testigos deberán estar afiliados a la Organización Sindical y tendrán derecho a voz.

Una vez llevada a cabo la diligencia de descargos, UNIMINUTO 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 deberá 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 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 quedará en firme.

La Dirección Jurídica del Sistema, resolverá del recurso de apelación, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la interposición del recurso y podrá confirmar, modificar o revocar la decisión de primera instancia.

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

Artículo 105. Remisión normativa: En lo no previsto expresamente en esta Reglamentación, se aplicarán las disposiciones contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo y en la legislación colombiana.

Artículo 106. Disposiciones finales. Los términos indicados en el presente título que estén previstos en días deberán contabilizarse en días hábiles, a partir del día siguiente de realizada la actuación que les dio origen.

TÍTULO IX. IMPEDIMENTOS, INHABILIDADES, INCOMPATIBILIDADES Y CONFLICTO DE INTERESES

Artículo 107. Impedimentos, Inhabilidades e incompatibilidades. De conformidad con los Estatutos de UNIMINUTO no se considerará otros impedimentos, incompatibilidades e inhabilidades para los profesores distintas a las establecidas por las Leyes, las que se deriven de los Estatutos y demás normatividad interna de la Institución.

Artículo 108. 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 podría fácilmente privilegiar en atención a sus obligaciones legales o contractuales con UNIMINUTO.

En caso de presentarse una situación de conflicto de interés, el profesor deberá poner en conocimiento el hecho de manera completa y detallada ante el líder inmediato con copia al Comité de Transparencia, a efectos de revisar la situación y resolver la misma conforme al procedimiento dispuesto en el Código de Ética y Buen Gobierno de la Institución.

TÍTULO X. REGÍMENES TRANSITORIOS Y VIGENCIA

Artículo 109. Vigencia y regímenes transitorios. El presente reglamento rige a partir del 1 de enero 2021. No obstante, se aplicarán los siguientes regímenes transitorios:

1. Los profesores que se encuentren inscritos en el escalafón de que trata el Acuerdo 217 de 2014 mantendrán su nivel y categoría de escalafón, los derechos y deberes que de ello se derive.

Sin embargo, su ascenso en la Institución se hará en la medida en que ingresen a los niveles y categorías del Escalafón Profesional de que trata el presente reglamento, conforme a las reglas establecidas para tal fin.

2. Los procesos disciplinarios que versen sobre profesores de UNIMINUTO y que se encuentren en curso al momento de entrada en vigencia del presente reglamento, continuarán sujetándose a las reglas bajo las cuales fueron iniciados. Por consiguiente, solo los procesos disciplinarios que se inicien con posterioridad al 1 de enero de 2021 se sujetarán a lo aquí previsto.

Artículo 110. Derogatoria. El presente reglamento deroga el Acuerdo 217 de 2014 y la demás normatividad interna de UNIMINUTO que le sea contraria.

Comuníquese y Cúmplase.

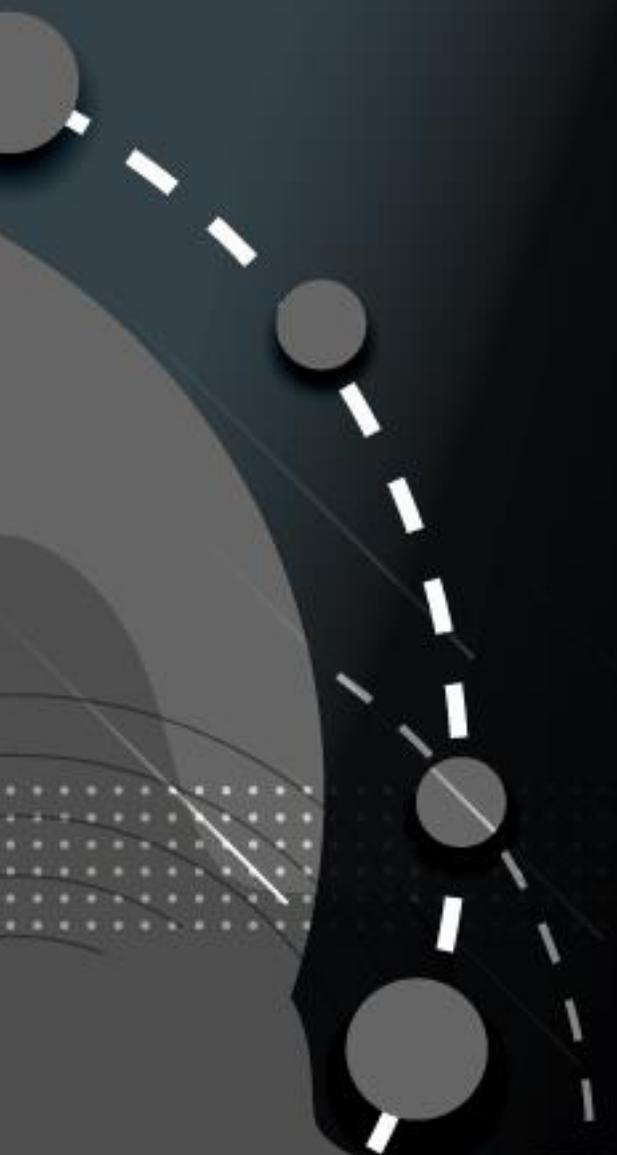
Dado en Bogotá, D.C., el día 5 de junio de 2020.

(Original firmado)

P. Diego Jaramillo Cuartas, cjm.
Presidente

(Original firmado)

Linda Lucía Guarín G.
Secretaria



MD UNIMINUTO
Corporación Universitaria Minuto de Dios
Educación de calidad al alcance de todos
Vigilada MinEducación

REGLAMENTO PROFESORAL

#ViveElReglamentoProfesoral