

PREGUNTAS FRECUENTES

# SOBRE EL REGLAMENTO PROFESORAL UNIMINUTO

Acuerdo 309 de 5 de junio de 2020

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



**#ViveElReglamentoProfesoral**



Corporación Universitaria Minuto de Dios  
**UNIMINUTO - Vicerrectoría General  
Académica**

**Vicerrectora General Académica**  
Stephanie Lavaux

**Directora de Docencia**  
Karen Ulloa Figueredo

**Subdirectora de Docencia**  
Yadira Sánchez Velandia

**Coordinadora de Docencia**  
Luz Ángela Ardila Gutiérrez

**Coordinadora de Currículo de  
Posgrados**  
Diana Patricia Gutiérrez Sastoque

**Gestora de Ambientes de  
Aprendizaje**  
Yendy Viviana Castellanos Martínez

**Gestora del Centro de Excelencia  
Docencia**  
Mónica Alejandra Bautista Pinzón

**Analista Sistema de Información  
Académica**  
Edwin Cabrejo Ruiz

**Diseño y diagramación**  
María Claudia Muñoz Fajardo

Bogotá, enero de 2021.

## Contenido

|  |    |
|--|----|
| Introducción .....   | 3  |
| Sobre el Título I. Disposiciones generales .....   | 5  |
| Sobre el Título II. Provisión de los cargos de profesores .....                                    | 8  |
| Sobre el Título III. Desarrollo profesoral .....   | 13 |
| Sobre el Título IV. Situaciones administrativas de los profesores .....                            | 17 |
| Sobre el Título V. Gestión del desempeño.....  | 22 |
| Sobre el Título VI. Escalafón profesoral.....  | 30 |
| Sobre el Título VII. Estímulos e incentivos .....  | 40 |
| Sobre el Título VIII. Régimen disciplinario .....  | 44 |
| Sobre el Título IX. Impedimentos, inhabilidades, incompatibilidades y conflicto de intereses ..... | 47 |
| Sobre el Título X. Regímenes transitorios y vigencia .....   | 48 |



En el marco de la entrada en vigencia del nuevo Reglamento Profesional de UNIMINUTO aprobado por el Consejo de Fundadores mediante el Acuerdo 309 del 5 de junio de 2020, la Vicerrectoría General Académica presenta este documento que se constituye en una guía a través de preguntas frecuentes que permite identificar los aspectos más relevantes de la actualización del Reglamento Profesional. De igual manera es un instrumento para reconocer y apropiar los derechos, deberes y obligaciones de los profesores, además de los criterios y mecanismos definidos por la Institución para su selección, permanencia, promoción, desarrollo integral, evaluación, desvinculación, régimen disciplinario, entre otros aspectos.

Las preguntas y sus respectivas respuestas están organizadas de acuerdo con los diez (10) títulos que presenta el Reglamento Profesional.

Esperamos que este documento oriente a los profesores y la comunidad académica en general y contribuya a resolver dudas e inquietudes respecto a la nueva versión del Reglamento. Asimismo, se entiende como una construcción colectiva, por tanto, las nuevas inquietudes que surjan frente al Reglamento serán recopiladas mediante diferentes mecanismos e incorporadas en este documento.





### **¿Cuál es el objeto del Reglamento Profesional?**

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.

### **¿En qué principios se fundamenta el Reglamento Profesional?**

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.

### **¿Cuál es el alcance del Reglamento Profesional?**

El Reglamento rige para todos los profesores de UNIMINUTO, independiente de la ubicación geográfica, nivel de formación o la modalidad en la que presten sus servicios.

### **¿Por qué el profesor es parte fundamental de la comunidad educativa UNIMINUTO?**

Por su calidad humana, saber y experiencia, porque contribuye a la formación integral de los estudiantes, mediante ambientes de aprendizaje innovadores, pertinentes y colaborativos que, sustentados en la pedagogía praxeológica, fortalecen las potencialidades de los estudiantes.

### **¿Qué regula los procesos de producción intelectual en los profesores?**

Son regulados por el Reglamento de Propiedad Intelectual de la Institución, expedido por el Consejo de Fundadores.

### **¿Cuál es el perfil que debe tener el profesor UNIMINUTO?**

Debe ser una persona íntegra, vivir una ética fundamentada en el servicio, la justicia y la verdad, compromiso social, contar con formación y experiencia académica, generar nuevos conocimientos y planificar y ejecutar estrategias pedagógicas.

### **¿Cuáles son los derechos del profesor UNIMINUTO?**

Los derechos del profesor son: la libertad de cátedra, participar en los procesos de formación, tener un trato respetuoso por parte de la Institución, reconocimiento de su producción académica, acceso a la infraestructura, recursos y medios educativos, conocer los criterios de su evaluación de desempeño. Asimismo, recibir oportunamente la retroalimentación de su evaluación, acceso al escalafón profesoral, formar parte de los cuerpos colegiados, recibir estímulos según sus méritos y resultados, ejercer funciones administrativas y acceder a beneficios extralegales establecidos por la Institución.

### **¿Cuáles son los deberes y obligaciones del profesor UNIMINUTO?**

Dentro de los deberes y obligaciones se encuentran: cumplir con lo establecido en la Constitución Política, las leyes colombianas y la normatividad interna de UNIMINUTO, participar en la creación de los cursos, respetar la inspiración católica y filosofía institucional, cumplir con las tres funciones sustantivas y de apoyo a la gestión académica que le sean asignadas, respetar a los estudiantes y comunidad educativa, responsabilidad en la formación de sus estudiantes, retroalimentación oportuna con los procesos de evaluación de los estudiantes, entre otros que dispone el Artículo 12. Deberes y obligaciones del Reglamento Profesoral.

### **¿Qué prohibiciones establece el Reglamento para los profesores en UNIMINUTO?**

Dentro de las prohibiciones se encuentran: iniciar labores sin tener previamente contrato de trabajo, suspender sus labores durante su jornada de trabajo, realizar proselitismo político, religioso o de otra índole en UNIMINUTO, portar armas de cualquier clase, maltrato físico, realizar actividades ilícitas dentro de la infraestructura, estar bajo efectos de sustancias embriagantes, manipular a los estudiantes, entre otras que dispone el Artículo 11. Prohibiciones en el Reglamento Profesional.



### **¿Cuáles son los mecanismos para proveer cargos a los profesores en UNIMINUTO?**

Los mecanismos son:

- Proceso de selección.
- Traslado.
- Reingreso.

### **¿Qué es el proceso de selección de profesores?**

Es el mecanismo 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.

### **¿Cuáles son los componentes que se tienen en cuenta para la selección de profesores?**

El proceso de selección se acerca al conocimiento de la persona en sus componentes del ser, saber, saber hacer y saber convivir.



### **¿Cuáles son los criterios de selección de los candidatos para ser vinculados como profesores en UNIMINUTO?**

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

### **¿Quiénes son los responsables del proceso de selección y vinculación de los profesores?**

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.

### **¿Cuáles son los parámetros para la selección de profesores?**

Los parámetros para la selección son:

- El requerimiento de personal para la selección de profesores debe ser objeto de amplia difusión.
- Los perfiles establecidos en el requerimiento de personal constituyen el elemento básico para la búsqueda de aspirantes.
- El proceso de selección debe ser aplicado a todos los candidatos que se postulen 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.
- 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.

### **¿Cuáles son las etapas del proceso de selección y vinculación de los profesores?**

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. Verificación del cumplimiento de los requerimientos establecidos en el perfil del cargo
4. Evaluación técnica de carácter eliminatorio.
5. Valoración psicométrica, análisis e informe.
6. Selección.
7. Contratación.
8. Inducción.
9. Planeación profesoral.
10. Plan de objetivos.

#### **¿En qué consiste el mecanismo de reingreso de un profesor?**

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.

#### **¿Qué pasa cuando un profesor se ha desvinculado de UNIMINUTO por más de seis (6) meses y desea ingresar nuevamente?**

No se considerará como un reingreso, se entenderá como un proceso nuevo de selección y contratación y deberá surtir todas las etapas del proceso de selección previstas, salvo autorización otorgada por el Comité General de Escalafón.

#### **¿Qué tipo de vinculación pueden tener los profesores UNIMINUTO?**

Los profesores de UNIMINUTO serán vinculados mediante contrato laboral a término fijo o indefinido.

#### **¿Cuáles son los tiempos de dedicación de los profesores en UNIMINUTO?**

Los profesores de UNIMINUTO podrán tener dedicación de planta (tiempo completo y medio tiempo) o de cátedra.

#### **¿Quién es un profesor 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.

#### **¿Cuánto tiempo de dedicación tiene un profesor tiempo completo?**

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

**¿Cuánto tiempo de dedicación tiene un profesor de medio tiempo?**

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

**¿Quién es el profesor de cátedra?**

Es aquel contratado por periodos para orientar cursos con un máximo de diez (10) horas cronológicas semanales dentro de los programas regulares de pregrado o posgrado.

**¿Qué función sustantiva puede desempeñar un profesor de cátedra?**

El profesor de cátedra solamente podrá realizar actividades concernientes a la función de docencia.

**¿Qué profesores deben contar con planeación profesoral?**

Los profesores vinculados mediante contrato laboral en UNIMINUTO deben tener una planeación profesoral.

**¿Quién realiza la planeación profesoral?**

El director o coordinador de programa o unidad académica elabora la planeación profesoral en concertación con el profesor.

**¿Qué se debe registrar en la planeación profesoral?**

Se deben registrar las actividades (docencia, Investigación, innovación y/o creación artística y cultural, proyección social, gestión académica o desarrollo profesoral) que desarrollará el profesor en el respectivo periodo académico.

**¿Cuándo se hace la planeación profesoral?**

La planeación profesoral se desarrollará en cada periodo académico.

**¿Qué se debe tener en cuenta para la planeación profesoral?**

El rol que desempeñe el profesor en el programa o unidad académico según su perfil y los objetivos del Plan de Desarrollo Institucional y el proyecto educativo del programa o unidad académica.

**¿Quién puede presentar una solicitud de traslado?**

Un profesor o de oficio por parte de UNIMINUTO.

### **¿Un profesor de tiempo completo puede tener otro contrato en UNIMINUTO?**

No, los profesores que tengan un contrato con dedicación de tiempo completo dentro o fuera de la Institución no podrán ser vinculados a UNIMINUTO con otro contrato de la misma dedicación.

### **¿Qué es un 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.

### **¿Qué se debe tener en cuenta para solicitar un traslado?**

El profesor deberá cumplir con el perfil en la Sede receptora y contar con la calificación mínima en la evaluación de “Desempeño esperado”.

### **¿Cómo inicia el proceso de traslado?**

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 a la que se encuentre adscrito el profesor.

### **¿Cuáles son los avales que se requieren para el traslado de un profesor?**

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.

### **¿Se puede trasladar a un profesor si su curso o programa académico se suprime?**

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, eventualmente podrán gestionar el traslado de los profesores a otros cursos o programas dentro de la misma Sede.

### **¿Qué se tendrá en cuenta para el traslado de un profesor?**

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.



### **¿Cuál es el propósito del Plan de Desarrollo Profesional establecido por UNIMINUTO?**

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.

### **¿Qué ventaja tiene un profesor al acceder al Plan de Desarrollo Profesional?**

El profesor podrá acceder, durante su permanencia en la Institución, 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.

### **¿Para quiénes aplica el Plan de Desarrollo Profesional de UNIMINUTO?**

Es aplicable a todos los profesores de UNIMINUTO, vinculados mediante contrato de trabajo, independientemente de que se encuentren clasificados dentro del Escalafón Profesional.



### **¿Cuáles son las líneas de acción del Plan de Desarrollo Profesional en UNIMINUTO?**

El Plan de Desarrollo Profesional contempla 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.

### **¿Cuáles son las áreas responsables en UNIMINUTO de definir los objetivos, las líneas de acción y las metas del Plan de Desarrollo Profesional de UNIMINUTO?**

Los objetivos, líneas de acción y metas serán definidas por la Vicerrectoría General Académica con el apoyo de UNICORPORATIVA.

### **¿Quién define las metas del Plan de Desarrollo Profesional de cada Sede?**

Serán establecidas por cada una de las Sedes en el marco de la planeación institucional.

### **¿Cómo se establecen las prioridades de desarrollo integral de los profesores de UNIMINUTO?**

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.

### **¿Quién es el responsable de definir y hacer el seguimiento de los objetivos y las metas de formación del profesor?**

El líder de la unidad académica a la que el profesor pertenezca será el responsable de definir los objetivos y las metas, y se asignarán

dependiendo del rol del profesor y de las prioridades del proyecto educativo de la unidad académica.

### **¿Cada cuánto se realiza la planeación profesoral?**

La planeación profesoral debe realizarse cada periodo académico.

### **¿Cuál es el propósito del Comité de Desarrollo Profesoral?**

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.

### **¿Quiénes conforman el Comité de Desarrollo Profesoral?**

El Vicerrector General Académico, quien preside el Comité; el Vicerrector General de Sedes; el Vicerrector General de Servicios Integrados; el Director de Pastoral e Identidad; el Director de Talento Humano de la Vicerrectoría General de Servicios Integrados; el Director de Planeación y Calidad; el Director de Asuntos Corporativos; un Rector de Sede designado por el Rector General, para periodos de un (1) año y un representante de los Profesores ante el Consejo General Académico.

### **¿Los miembros del Comité de Desarrollo Profesoral puede delegar su participación?**

Si, los miembros de este Comité 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; a excepción del Vicerrector General Académico, el Rector de Sede designado y el representante de los profesores ante el Consejo General Académico.

### **¿Quién asumirá el rol de secretario en el Comité de Desarrollo Profesoral?**

Actuará como secretario de este Comité el Director de Docencia de la Vicerrectoría General Académica, quien cuenta con voz, pero no voto.

### **¿Cuáles son las funciones del Comité de Desarrollo Profesional?**

Las funciones son:

- Formular lineamientos en materia de desarrollo profesional.
- 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.
- Realizar la evaluación y seguimiento a la implementación del Plan de Desarrollo Profesional.
- Evaluar la calidad y pertinencia de las propuestas de formación profesional.
- 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.
- 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.

### **¿Quién convoca el Comité de Desarrollo Profesional?**

El Comité es convocado por el Vicerrector General Académico, quien lo preside y se reunirá bimestralmente para las sesiones ordinarias.



#### **¿Los profesores pueden solicitar una licencia?**

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.

#### **¿Al profesor que se le otorga una licencia mantiene su escalafón?**

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

#### **¿Se pueden suspender las actividades de la planeación profesoral durante la licencia?**

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.

#### **¿Qué tipo de licencias se le pueden otorgar a un profesor?**

La licencia remunerada y no remunerada.

#### **¿Qué objetivo tienen la licencia remunerada?**

Tiene como objetivo permitir a los profesores participar en actividades académicas o eventos, entre ellas:

- Programas de bilingüismo.
- Programas de titulación posgradual.
- Misiones académicas o pastorales.

**¿Qué debe hacer un profesor para solicitar la licencia remunerada?**

Deberá solicitarla la licencia con dos meses de antelación a la realización de los eventos o actividades, la cual será analizada y otorgada exclusivamente por el Rector de Sede o quien haga sus veces.

**¿Por cuánto tiempo se puede otorgar una licencia remunerada a un profesor?**

Por un término de uno (1) hasta treinta (30) días calendario. 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.

**¿El profesor seguirá devengando su salario durante una licencia remunerada?**

Si, el profesor seguirá devengando su asignación salarial.

**¿Al profesor le pueden negar una solicitud de licencia remunerada?**

Sí se puede negar una solicitud de licencia remunerada, su otorgamiento 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. La licencia podrá ser negada cuando las necesidades de la prestación de servicio educativo así lo exijan.

**¿Qué objetivo tienen las licencias no remuneradas?**

Permitir a los profesores gestionar asuntos personales o participar en eventos académicos en nombre propio o de terceros.

**¿Con cuánto tiempo debe solicitar el profesor la licencia no remunerada?**

Debe solicitarla con dos meses de antelación a la realización de los eventos o actividades.

**¿Quién otorga la licencia no remunerada?**

Será analizada y otorgada por el Rector de Sede o quien haga sus veces.



**¿Por cuánto tiempo se puede otorgar una licencia no remunerada al profesor?**

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.

**¿Quién autoriza las licencias no remuneradas de más de 30 días calendario?**

El Vicerrector General Académico.

**¿Qué es un permiso?**

Es la autorización que el profesor solicita con la debida antelación para ausentarse de sus responsabilidades.

**¿Quién autoriza los permisos de profesores?**

El responsable de la unidad académica al que se encuentra adscrito el profesor.

**¿Por cuánto tiempo se puede otorgar un permiso a un profesor?**

Será otorgado por horas o hasta tres (3) días por mes.

**¿A quién debe informar el profesor si el permiso se otorga por más de un día?**

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.

**¿Cómo se hacen las asignaciones especiales y comisiones?**

Con el consentimiento previo del profesor seleccionado, el Vicerrector General de Sedes podrá encomendar a profesores asociados o titulares asignaciones especiales en otras instituciones, ya sea en Colombia o en el exterior.

**¿Qué funciones cumplen los profesores en las asignaciones especiales y comisiones?**

Estos profesores cumplirán sus deberes docentes, de investigación o administrativas por fuera de UNIMINUTO, según la planeación profesoral que se le asigne y el tipo de contratación.

**¿Qué sucede cuando el profesor finaliza su asignación especial?**

Se reintegrará a su anterior puesto de trabajo o a uno equivalente.

**¿Quién otorga las asignaciones especiales y en qué condiciones?**

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.

**¿Se puede hacer una asignación especial o comisión sin el consentimiento del profesor?**

Para realizar una asignación especial o comisionar a un profesor debe contarse con su consentimiento.

**¿Bajo qué parámetros se cumple la asignación especial o comisión de un profesor?**

Según la planeación profesoral que se le asigne, de acuerdo con su tipo de contratación.

**¿Cómo se remunera al profesor en asignación especial o comisión?**

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.

**¿Se pueden certificar las asignaciones especiales y comisiones?**

Sí, 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.

**¿Qué es un encargo?**

Es el mecanismo mediante el cual, los profesores ocupan por el término de hasta dos (2) años cargos administrativos o de gestión académica al interior de UNIMINUTO.

**¿Cuál es el tiempo de duración de un encargo?**

Dos (2) años, prorrogables según las necesidades de la Institución.

**¿Quién reglamenta un encargo?**

El Rector General mediante Resolución.



### **¿Qué es la gestión de desempeño?**

Es un proceso continuo, sistemático e integral para la planificación, seguimiento, medición del desempeño, potencialización y desarrollo del talento profesoral UNIMINUTO.

### **¿Cuáles son los propósitos de la gestión de desempeño?**

La calidad educativa, reconocer el nivel de competencias, incrementar el compromiso de los profesores con los procesos formativos, acciones de desarrollo profesoral, cambios positivos en los procesos educativos, elementos de juicio para otorgar distinciones, ser remitidos en el trámite de procesos disciplinarios, para definir la permanencia de los profesores en UNIMINUTO y contribuir a la sistematización del conocimiento.

### **¿Cuáles son los mecanismos de valoración de la gestión de desempeño de los profesores?**

La evaluación de desempeño y la evaluación de las competencias.

### **¿Qué se mide en la evaluación de desempeño?**

El cumplimiento de los objetivos individuales en docencia, investigación, innovación y/o creación artística y cultural, proyección social, gestión académica y desarrollo profesoral.

### **¿Qué comprende la evaluación de las competencias?**

El desarrollo de las competencias misionales y técnicas definidas por la Institución en los respectivos perfiles de los cargos de profesores.

### **¿Cuándo se mide la gestión de desempeño de los profesores de UNIMINUTO?**

Al finalizar el respectivo periodo académico.

### **¿Qué herramientas se utilizan para la medición de desempeño de los profesores de UNIMINUTO?**

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.

### **¿Cuál es la escala de valoración de gestión de desempeño de los profesores?**

La escala definida es la siguiente:

- Desempeño excepcional (4)
- Desempeño esperado (3)
- Desempeño aceptable (2)
- Desempeño insatisfactorio (1)

### **¿Quiénes son los responsables de aprobar los lineamientos asociados a la gestión del desempeño y a la escala de valoración?**

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.

### **¿Cuál es la finalidad de la evaluación de desempeño?**

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.



**¿Cuáles son las características de la evaluación de desempeño?**

Las características de la evaluación de desempeño son: participativa, transparente, formativa, objetiva y sistemática.

**¿Quiénes son los responsables de definir los lineamientos técnicos para la práctica de la evaluación?**

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.

**¿Quién está a cargo de la evaluación de desempeño?**

El líder inmediato con la participación de los estudiantes (evaluación de los estudiantes al profesor) y del mismo profesor (autoevaluación).

**¿Pueden participar otros actores en la evaluación de desempeño?**

Sí, pueden participar otros actores como pares académicos, ya sean de la misma Institución o externos, de acuerdo con lo admitido por 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.

**¿Cuándo se le informa al profesor que su evaluación de desempeño será realizada por otros actores?**

En el momento en que sean definidos sus objetivos en la respectiva planeación profesoral.

**¿Qué debe informar el líder inmediato del profesor al momento de la planeación profesoral?**

Deberá informar al profesor el peso relativo que tendrá cada uno de los objetivos de docencia, investigación, innovación y/o creación artística y cultural, proyección social y de apoyo a la gestión académica en las evaluaciones.

**¿Cuál es la finalidad de la evaluación del líder inmediato del profesor?**

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.

**¿Cuántas y cuáles son las etapas por las que está conformada la evaluación del líder inmediato del profesor?**

Son tres (3) las cuales son: la definición de los objetivos individuales exigibles al profesor, el seguimiento continuo y la evaluación del cumplimiento de los objetivos individuales.

**¿Cuál de los objetivos de evaluación definidos para los profesores será medido a través de la evaluación de los estudiantes?**

Su quehacer docente en el curso o cursos asignados.

**¿Qué es la 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.

**¿Quién es el encargado de la organización y práctica de la evaluación profesoral?**

El Vicerrector Académico y de Asuntos Estudiantiles de las Sedes o quien haga sus veces 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.

**¿En qué consiste la autoevaluación?**

En la autoevaluación 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.

**¿Qué evaluaciones contempla la calificación consolidada?**

Las evaluaciones del líder inmediato y de los estudiantes, la autoevaluación y los demás instrumentos que lleguen a ser aplicados.

**¿Cuál es la finalidad de la evaluación de las competencias?**

Valorar la manera como los profesores de la Institución han desarrollado las competencias misionales y específicas requeridas para el ejercicio de su cargo.

**¿En dónde se verán reflejadas las competencias misionales y técnicas del cargo del profesor?**

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.

**¿Quién estará a cargo la evaluación de las competencias?**

El profesor y el líder inmediato.

**¿Quiénes son los responsables de definir los lineamientos técnicos que serán de obligatorio cumplimiento para definir, establecer el peso relativo y evaluar las competencias misionales y técnicas de los profesores?**

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.

**¿Cuál es la escala de valoración del desarrollo de las competencias de los profesores?**

La escala de valoración es la siguiente:

- Alto Desarrollo (4)
- Buen Desarrollo (3)
- Bajo Desarrollo (2)
- Competencia sin desarrollar (1)

**¿Qué aspectos incluye la gestión de desempeño de los profesores, de acuerdo con los resultados obtenidos en la evaluación de desempeño y de las competencias?**

Docencia, investigación – creación, proyección, gestión académica, desarrollo profesoral y se mide a través de un resultado consolidado.

**¿Quién es el responsable de establecer el peso relativo de las evaluaciones de desempeño y de las competencias para determinar el resultado consolidado de la Gestión del Desempeño del profesor?**

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.

**¿A qué plazo los líderes inmediatos de los profesores deberán definir las acciones de desarrollo profesoral?**

A corto o mediano plazo.

**¿Cuál es el propósito de definir las acciones de desarrollo profesoral?**

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.

**¿Qué garantiza la gestión del desempeño?**

El proceso de retroalimentación.

**¿Por qué deben propender los planes de desarrollo profesoral?**

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.

**¿A quién se debe aplicar los planes de mantenimiento y mejora?**

A todos los profesores como consecuencia del resultado consolidado obtenido en la Gestión del Desempeño.

**¿Quién deberá elaborar los planes de mantenimiento y mejora de los profesores?**

El líder inmediato, con la participación del respectivo profesor, y deben incluir los propósitos educativos, logros y dificultades.

**¿Qué aspectos se deben tener en cuenta para la elaboración de los planes de mantenimiento y mejora de los profesores?**

- La planeación y preparación de actividades.
- La creación de ambientes de aprendizaje.
- La reflexión sobre la práctica.
- Los resultados de las evaluaciones de los estudiantes.
- Los planes de acción.

### **¿Cuáles son las implicaciones de la gestión del desempeño?**

- El 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.
- 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 en el Escalafón Profesor al deberán 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”.

### **¿En cuánto tiempo deberán presentar las Sedes de UNIMINUTO el informe de gestión de desempeño?**

A más tardar en los quince días siguientes al cierre del proceso de desempeño de cada periodo ante la Vicerrectoría General Académica.

### **¿Qué aspectos debe contener el informe de la gestión de desempeño de los profesores que tienen a su cargo las diferentes Sedes de UNIMINUTO?**

Los respectivos resultados de la evaluación, la medición de indicadores y el seguimiento al cumplimiento de las metas proyectadas.

### **¿Quién es el encargado de presentar los resultados consolidados de la gestión de desempeño de los profesores de todas las Sedes de UNIMINUTO?**

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.

**¿Cada cuánto deben ser presentados los resultados consolidados de la gestión de desempeño de los profesores de todas las Sedes de UNIMINUTO por parte de la Vicerrectoría General Académica?**

Anualmente.

**¿Debe existir una correspondencia entre los resultados del informe de gestión de desempeño de los profesores y los planes de contratación de los profesores?**

Sí, los resultados de la gestión de desempeño deberán ser consistentes con los planes de contratación de profesores para la siguiente anualidad en cada una de las Sedes.





### **¿Qué profesores pueden aspirar al escalafón profesoral?**

Los profesores vinculados laboralmente con la Institución, con una dedicación de tiempo completo o medio tiempo, que aspiren a cumplir con los requisitos previstos para efectos de lograr su clasificación y posterior movilidad dentro del Escalafón Profesoral.

### **¿Quiénes conforman el Comité General de Escalafón?**

El Comité General de Escalafón está conformado por:

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

### **¿El Comité General del Escalafón podrá tener invitados?**

Sí, un invitado externo designado por el Rector General quien tendrá voz, pero no voto en la toma de decisiones.

### **¿Cuáles son las funciones del Comité General del Escalafón?**

El Comité General del Escalafón es el responsable de la administración del Escalafón Profesoral y sus funciones son:

- 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 Profesoral.
- Publicar las convocatorias para los profesores que aspiran a ingresar o ascender en el escalafón.
- Desarrollar los procesos que sean establecidos en las respectivas convocatorias.
- 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 los términos establecidos en la respectiva convocatoria.
- 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.
- Resolver los recursos de reposición interpuestos por los profesores.
- 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.

### **¿Cuáles son las categorías y niveles del escalafón profesoral de UNIMINUTO?**

Son cuatro (4) categorías, a saber: Instructor, Asistente, Asociado y Titular. Cada una de las categorías se subdividirán en dos (2) niveles: Instructor 1 e Instructor 2; Asistente 1 y Asistente 2; y Asociado 1 y Asociado 2.

**Para ingresar al escalafón profesoral, ¿el profesor debe iniciar por la primera categoría y nivel?**

No, el profesor ingresará en la categoría y nivel a los cuales se postuló, siempre y cuando cumpla los requisitos establecidos en el Reglamento Profesoral y en la respectiva convocatoria.

**¿El profesor tiene la posibilidad de ascender en el escalafón profesoral sin tener que pasar por todas las categorías y niveles?**

Sí, siempre y cuando cumpla con el requisito de tiempo de permanencia en la categoría y nivel en los cuales está escalafonado y con los requisitos establecidos para inscribirse en la categoría y nivel a los cuales aspira ascender.

**¿Cuáles son los criterios para categorizar a los profesores en el escalafón?**

Los criterios que se tienen en cuenta para categorizar a los profesores son: la experiencia profesional y académica; su formación y producción académica y científica y su desempeño durante el tiempo de vinculación con UNIMINUTO. Los profesores que aspiren a ingresar o ascender en el Escalafón Profesoral deberán acreditar una formación en un nivel igual o superior al del programa en el cual se encuentren adscritos.

**¿Cómo se determinan los cupos que se designarán para cada una de las categorías y niveles del escalafón?**

Estos se determinarán por el Rector General mediante Resolución y serán definidos con base en los estudios técnicos que presente para su consideración el Comité General de Escalafón, el cual valorará las características y el grado de desarrollo de los programas académicos en cada Sede y la disponibilidad presupuestal con la que cuente la Institución.

**¿Cuáles son los requisitos para ingresar a la categoría de Instructor nivel 1?**

Los requisitos para ser clasificado en la categoría de Instructor nivel 1 son:

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

**Acuerdo 309 de 5 de junio de 2020**

- 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.
- Dominio de una lengua extranjera en un nivel como mínimo de A1, según el Marco Común Europeo de Referencia (MCER).
- Haber cursado y aprobado los componentes misionales del plan de desarrollo profesoral, de acuerdo con lo establecido para la respectiva convocatoria.

**¿Cuáles son los requisitos para ingreso a la categoría de Instructor nivel 2?**

Los requisitos para ser clasificado en la categoría Instructor nivel 2 son:

- Un (1) año de experiencia profesional y académica.
- Título de pregrado y título de posgrado en el nivel de especialización.
- 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.
- Dominio de una lengua extranjera en un nivel como mínimo de A1, según el Marco Común Europeo de Referencia (MCER).
- Haber cursado y aprobado los componentes misionales del plan de desarrollo profesoral, de acuerdo con lo establecido para la respectiva convocatoria.

**¿Cuáles son los requisitos para ingreso a la categoría de Asistente nivel 1?**

Los requisitos para ser clasificado en la categoría de Asistente nivel 1 son:

- Tres (3) años de experiencia profesional y académica.
- Título de pregrado y título de posgrado en el nivel de maestría.
- 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.
- Dominio de una lengua extranjera en un nivel como mínimo de A2, según el Marco Común Europeo de Referencia (MCER).
- Haber cursado y aprobado los componentes misionales del plan de desarrollo profesoral, de acuerdo con lo establecido para la respectiva convocatoria.

### **¿Cuáles son los requisitos para ingreso a la categoría de Asistente nivel 2?**

Los requisitos para ser clasificado en la categoría de Asistente nivel 2 son:

- Tres (3) años de experiencia profesional y académica.
- Título de pregrado y título de posgrado en el nivel de maestría.
- 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.
- Dominio de una lengua extranjera en un nivel como mínimo de A2, según el Marco Común Europeo de Referencia (MCER).
- 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.
- Haber cursado y aprobado los componentes misionales del plan de desarrollo profesoral, de acuerdo con lo establecido para la respectiva convocatoria.

### **¿Cuáles son los requisitos para ingreso a la categoría de Asociado nivel 1?**

Los requisitos para ser clasificado en la categoría de Asociado nivel 1 son:

- Seis (6) años de experiencia profesional y académica.
- Título de pregrado y títulos de posgrado en los niveles de maestría o doctorado.
- 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.
- Dominio de una lengua extranjera en un nivel como mínimo de B1, según el Marco Común Europeo de Referencia (MCER).

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

### **¿Cuáles son los requisitos para ingreso a la categoría de Asociado nivel 2?**

Los requisitos para ser clasificado en la categoría de Asociado nivel 2 son:

- Seis (6) años de experiencia profesional y académica.
- Título de pregrado y títulos de posgrado en los niveles de maestría o doctorado.
- 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.
- Dominio de una lengua extranjera en un nivel como mínimo de B1, según el Marco Común Europeo de Referencia (MCER).
- 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.
- Haber cursado y aprobado los componentes misionales del plan de desarrollo profesoral, de acuerdo con lo establecido para la respectiva convocatoria.

### **¿Cuáles son los requisitos para ingreso a la categoría de Titular?**

Los requisitos para ser clasificado en la categoría de Titular son:

- Ocho (8) años de experiencia profesional y académica.



**Acuerdo 309 de 5 de junio de 2020**

- Título de pregrado y títulos de posgrado en los niveles de maestría o doctorado.
- 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.
- Dominio de una lengua extranjera en un nivel como mínimo de B2, según el Marco Común Europeo de Referencia (MCER).
- 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.
- Haber cursado y aprobado los componentes misionales del plan de desarrollo profesoral, de acuerdo con lo establecido para la respectiva convocatoria.

**¿Cuál es el nivel mínimo de lengua extranjera que debe acreditar un profesor adscrito a un programa de Licenciatura en Lenguas Extranjeras y demás programas académicos de UNIMINUTO cuyo componente formativo esté orientado al desarrollo de una lengua extranjera?**

Los profesores 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).

**¿Quién es el responsable de definir las equivalencias de experiencia necesaria para el ingreso al escalafón profesoral?**

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.

**¿Los títulos de educación superior obtenidos en el extranjero que presenten los profesores durante el proceso de ingreso o ascenso en el escalafón deberán estar convalidados?**

Sí, los títulos deben estar convalidados por el Ministerio de Educación Nacional y se acreditará mediante el correspondiente acto administrativo.

**¿Quién autoriza el ingreso o ascenso al escalafón profesoral en caso de que un profesor no cumpla con la formación académica o experiencia requerida para la categoría o nivel correspondiente del escalafón?**

El Comité General de Escalafón, previo aval del Rector General, podrá autorizar excepcionalmente el ingreso o el ascenso al escalafón profesoral, de acuerdo con los méritos académicos y profesionales del profesor, debidamente acreditados, que así lo justifiquen.

**¿Cómo se desarrollará la convocatoria de ingreso o ascenso para el escalafón profesoral?**

El Comité General de Escalafón realizará la convocatoria, la cual fijará las condiciones; 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.

**¿A cuántas categorías y niveles se puede postular un profesor en una misma convocatoria para el escalafón profesoral?**

Se puede postular a una sola categoría y nivel en una convocatoria.

**¿Quién es el responsable de verificar que los profesores cumplan con los requisitos para la convocatoria del escalafón profesoral?**

El Comité General de Escalafón verificará que los aspirantes cumplan con el perfil y demás requisitos de los cupos objeto de la convocatoria.

**¿Qué puede hacer un profesor después de haber sido excluido del proceso de convocatoria del escalafón profesoral?**

Podrá 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.

**¿Quién es el encargado de publicar los resultados del escalafón profesoral?**

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

**¿El profesor puede interponer un recurso de reposición, si los resultados parciales no salieron a su favor?**

Sí, el cual deberá ser interpuesto 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. Contarán cada uno con un término de veinte (20) días, prorrogables, para adoptar la decisión que corresponda.

**¿Quién es el responsable de realizar el proceso de clasificación en el escalafón profesoral?**

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 aplicaron, según el número de cupos definidos en la convocatoria.

**¿Cuáles son las reglas para el ascenso del escalafón profesoral?**

- El ascenso solo procederá previa convocatoria que realice el Comité General de Escalafón, lo cual dependerá de los cupos disponibles en el Escalafón Profesoral, según lo que determine el Rector General.
- 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 Reglamento Profesoral.
- 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.
- 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.

**¿Cuál es el tiempo de permanencia requerido en una categoría y nivel para ascender en el escalafón profesoral?**

Deberán cumplir con un tiempo mínimo de permanencia en la categoría y nivel en el cual se encuentran escalafonados. Por lo anterior, para cada categoría se establece lo siguiente:

- Profesor Instructor 1: dos (2) años en el respectivo nivel.
- Profesor Instructor 2: tres (3) años en el respectivo nivel.
- Profesor Asistente 1: tres (3) años en el respectivo nivel.

**Acuerdo 309 de 5 de junio de 2020**

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

**¿Cuándo se suspende a un profesor en el escalafón profesoral?**

Cuando haya cesado la relación laboral del profesor con UNIMINUTO, por cualquier causa y cuando hayan transcurrido seis (6) meses desde la desvinculación del profesor y no se haya presentado su reingreso.

**En caso de una nueva vinculación con UNIMINUTO, ¿cómo se realizaría el proceso de escalafón profesoral?**

El ingreso y ascenso del profesor en el escalafón se hará en los términos previstos en el título VI del Reglamento Profesoral, salvo que sea autorizado de manera excepcional por el Comité General de Escalafón.



### **¿Cuál es la finalidad del régimen de estímulos e incentivos?**

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.

### **¿De qué depende que se otorgue el reconocimiento de estímulos e incentivos a los profesores?**

De los resultados de la Gestión del Desempeño Profesoral 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.

### **¿Qué tipo de estímulos e incentivos brinda UNIMINUTO a sus profesores?**

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.

### **¿Qué son los estímulos e incentivos pecuniarios para los profesores?**

Son bonificaciones no constitutivas de salario que serán otorgadas por una única vez por cada reconocimiento que haga UNIMINUTO al profesor.

**¿Por qué otorga UNIMINUTO estímulos e incentivos pecuniarios a los profesores?**

UNIMINUTO otorga reconocimientos 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.

**¿En qué circunstancias excepcionales se podrán otorgar los estímulos e incentivos pecuniarios y quién las confiere?**

El Rector General de UNIMINUTO podrá otorgar los estímulos e incentivos pecuniarios a los resultados 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.

**¿En qué consisten los estímulos e incentivos en especie a los profesores?**

Los estímulos e incentivos que sean otorgados en especie podrán consistir el financiamiento total o parcial de la matrícula de los profesores en programas de postgrados, o en cursos o diplomados. Adicionalmente, se otorgarán 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.

**¿Cuál es la finalidad de los estímulos e incentivos en especie?**

Mejorar o perfeccionar los conocimientos y habilidades necesarias para el desarrollo profesoral al interior de UNIMINUTO.

**¿A quiénes se les puede conceder el periodo académico sabático?**

A los profesores inscritos en el Escalafón Profesoral en la categoría de Titular.



**¿Cuántos periodos académicos sabáticos puede solicitar el profesor Titular de UNIMINUTO?**

Un periodo académico sabático.

**¿Quién otorga y define los términos y condiciones para conceder a los profesores el periodo académico sabático?**

El Rector General de UNIMINUTO.

**¿Cuáles son las directrices para conceder el periodo académico sabático?**

- La concesión del periodo académico sabático será de competencia exclusiva del Rector General.
- Solo podrán beneficiarse los profesores indicados en el inciso 1° de este artículo que tengan una antigüedad mínima efectiva de diez (10) años en la Institución.
- Deberán considerarse los resultados de los profesores en la Gestión del Desempeño profesoral de que trata el Título IV, obtenidos en los tres (3) años inmediatamente anteriores al reconocimiento del periodo académico sabático.
- 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.

**¿A quién se le otorga el reconocimiento del 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.

**¿Quién otorga el reconocimiento al Profesor Emérito?**

El Rector General de UNIMINUTO.

**¿En dónde se publicará 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.

**¿Cuáles son los beneficios del Profesor Emérito en UNIMINUTO?**

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 Profesor Emérito tendrá alguna compensación salarial por parte de UNIMINUTO?**

No, salvo pacto en contrario entre la Institución y el profesor.

**¿Las Sedes de UNIMINUTO podrán otorgar reconocimientos de estímulos e incentivos adicionales a los profesores que tienen a su cargo?**

No, el régimen de estímulos e incentivos será establecido por el Rector General, según los parámetros definidos, los cuales serán de cumplimiento obligatorio.



### **¿Para quiénes aplica el régimen disciplinario?**

El régimen disciplinario aplica para 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.

### **¿Cuál es la finalidad del régimen disciplinario?**

El régimen disciplinario propende 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.

### **¿Cuáles son los principios orientadores del régimen disciplinario?**

El régimen disciplinario establece el debido proceso, la legalidad de las faltas y de las sanciones; la publicidad, el derecho de defensa, así como la doble instancia; el derecho del apelante, la prohibición doble sanción y la proporcionalidad.

### **¿Cuáles son las faltas disciplinarias establecidas en el Reglamento Profesor?**

Dentro de las faltas disciplinarias se encuentran: el incumplimiento de los deberes o incurrir en conductas prohibidas al profesor, incumplir con los horarios, atentar contra el nombre de la institución, desatender las disposiciones relacionadas con los conflictos de interés, irrespetar a las autoridades o las insignias de la Patria o de UNIMINUTO, entre otras que se encuentran establecidas en el artículo 101. De las faltas disciplinarias del Reglamento Profesor.

### **¿Cuáles son las medidas que se tomarán para sancionar las faltas disciplinarias?**

- Llamado de atención con copia a la hoja de vida.
- 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.

### **¿Cuál es la sanción que tendrá un profesor por una falta grave?**

Perderá el derecho de participar por un término de seis (6) meses de los estímulos económicos directos o indirectos que otorgue la Institución.

### **¿Qué medidas sancionatorias tendrá un profesor que realice un daño o sustracción de bienes materiales?**

Además de la sanción disciplinaria, el responsable deberá efectuar la devolución, reparación o reposición del bien afectado.

### **¿Cuáles son los criterios de valoración para graduar la sanción disciplinaria como leve o grave?**

Los criterios para graduar la sanción disciplinaria son los siguientes:

- Naturaleza de la falta disciplinaria.
- El conocimiento y voluntad de realizar la falta disciplinaria.
- Motivos determinantes de la falta disciplinaria.
- Circunstancias en las cuales se configuró la falta disciplinaria.
- Antecedentes disciplinarios del profesor en la Institución.
- Efectos o daños que los hechos generaron a la Institución o la comunidad académica.
- Las acciones del profesor orientadas a ocultar la falta o los daños infringidos, o a impedir u obstaculizar la investigación.

**Acuerdo 309 de 5 de junio de 2020**

- Las acciones del profesor tendientes a eliminar o disminuir los daños infringidos.
- El nivel de responsabilidad asignada al profesor dentro de las actividades académicas en las que se haya enmarcado la presunta falta disciplinaria.

**¿Cuáles son las etapas del proceso disciplinario?**

Las etapas del proceso disciplinario son las siguientes: a) Apertura del Proceso; b) Diligencia de Descargos; c) Toma de la Decisión y d) Segunda Instancia.

**¿Cuáles son las medidas que se tomarán para la remisión normativa?**

Se aplicarán las disposiciones contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo y en la legislación colombiana.

**¿En qué días se dará el trámite de las sanciones de acuerdo con el régimen disciplinario?**

Los días deberán contabilizarse en días hábiles, a partir del día siguiente de realizada la actuación que les dio origen.



### **¿Qué es 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.

### **¿Qué debe hacer el profesor de UNIMINUTO cuando se presenta 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.





### **¿Cuándo empieza a regir el nuevo Reglamento Profesional?**

A partir del 1 de enero de 2021.

### **¿Qué aspectos contempla el régimen transitorio que se aplicará al momento de entrada en vigencia del Reglamento Profesional?**

Los profesores que se encuentren inscritos en el escalafón de que trata el Acuerdo 217 de 2014 mantendrán su nivel y categoría de escalafón y los procesos disciplinarios que versen sobre profesores de UNIMINUTO y que se encuentren en curso al momento de entrada en vigencia del Reglamento, continuarán sujetándose a las reglas bajo las cuales fueron iniciados.

Asimismo, los procesos disciplinarios que se encuentren en curso al momento de entrada en vigencia del 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 previsto en la nueva versión.

### **¿Qué normatividad deroga el nuevo Reglamento Profesional?**

El nuevo Reglamento Profesional deroga el Acuerdo 217 de 2014 y la demás normatividad interna de UNIMINUTO que le sea contraria.

**PREGUNTAS FRECUENTES**  
**SOBRE EL REGLAMENTO**  
**PROFESORAL UNIMINUTO**

**Acuerdo 309 de 5 de junio de 2020**

**#ViveElReglamentoProfesoral**