

MANUAL DE DOCENTES



POLITECNICO NACIONAL

EL CONSEJO DIRECTIVO DEL POLITECNICO NACIONAL, SE REUNIO EL 28 DE ABRIL DE 2011, CON FIN DE REESTRUCTURAR Y ADOPTAR EL MANUAL INSTITUCIONAL PARA DOCENTES.

CAPITULO I

DE LOS PRINCIPIOS

ARTICULO 1. DEFINICIÓN: Este reglamento rige las relaciones entre el POLITECNICO NACIONAL y su personal docente de educación técnica y regula las condiciones de ingreso, ejercicio, derechos y deberes, evaluación, distinciones y estímulos, situaciones administrativas, régimen disciplinario y retiro, inspirado en los principios y objetivos establecidos en el Estatuto Interno del Instituto.

ARTICULO 2. CAMPO DE APLICACIÓN: Las normas del presente reglamento se aplican en todas las situaciones académicas y administrativas en las que se encuentren los docentes de Educación técnica del POLITECNICO NACIONAL.

ARTICULO 3. Es docente del POLITECNICO NACIONAL Instituto de Educación Técnica, quien se dedica en ella a actividades de docencia y de asesoría, ligadas a los procesos de formación integral.

ARTICULO 4. En lo humanístico el POLITECNICO NACIONAL busca fomentar en sus educadores el ejercicio de derechos y el cumplimiento de obligaciones que logren los altos objetivos de la cultura y la convivencia social mediante el fomento de la difusión de la ética ciudadana y la moral.

CAPITULO II

DE LOS OBJETIVOS

ARTICULO 5. Enmarcado en los principios consignados en el Capítulo I, este Estatuto contiene las normas reguladoras en los campos académico, administrativo y laboral, entre el POLITECNICO NACIONAL y su personal docente y de acuerdo con los siguientes objetivos:

1. Establecer las bases esenciales que regulan las relaciones entre el Instituto y el personal docente y reunir en un solo cuerpo estatutario las normas que rigen estas relaciones en concordancia con las normas generales y reglamentarias, en especial con la Ley 30 del 29 de diciembre de 1992.
2. Establecer los deberes y derechos recíprocos entre el Instituto y el personal docente a su servicio.
3. Concebir el ejercicio de la actividad técnica como polo de desarrollo científico, tecnológico, artístico y humanístico de la sociedad.
4. Promover la proyección del Instituto hacia la comunidad y contribuir al desarrollo económico, político, social y cultural del País en general y de Caldas en particular.
5. Contribuir a dinamizar los procesos de desarrollo del conocimiento al interior del Instituto y promover la difusión y/o aplicación de sus resultados a la comunidad en general. .
6. Garantizar la estabilidad del personal docente en su trabajo,
7. Determinar los criterios de clasificación de los docentes del Instituto de Educación Técnica, según sus títulos, estudios de capacitación, experiencia docente, investigativa y de extensión,
8. Sentar las bases y condiciones para los ascensos a los cuales se hagan merecedores los docentes.
9. Propiciar un ambiente favorable para el desarrollo integral del docente.

CAPITULO III

DE LA VINCULACION Y LA PROVISIÓN DE CARGOS

ARTICULO 6. VINCULACION: Los docentes Hora Cátedra o Catedráticos serán contratados mediante Resolución en los términos de la Ley, por contrato de prestación de servicios, previa selección realizada por el comité de selección docente.

ARTICULO 7. PROVISIÓN DE CONTRATACION. La contratación de los docentes se hará mediante convocatoria abierta y concurso público.

ARTICULO 8. La selección de los docentes que se presenten a concurso, se basará en el análisis y evaluación de los siguientes aspectos:

1. Experiencia laboral preferiblemente en docencia.
2. Calificación del desempeño docente.
3. Actualización, capacitación y profesión.

ARTÍCULO 9. El Comité de Selección Docente estará integrado por el Director general, el Coordinador Académico y un profesional del área.

PARÁGRAFO: En caso de no existir en el Instituto un profesional del área para integrar el Comité, se podrá contratar uno externo.

CAPITULO IV

DE LOS DERECHOS

ARTICULO 10. DERECHOS. Son derechos de los docentes:

- Ejercer sus actividades académicas con plena libertad, para exponer y valorar las teorías y los hechos científicos, técnicos, tecnológicos, culturales, sociales, económicos y artísticos dentro de los principios de la libertad de enseñanza, investigación e información.
- Participar en programas de capacitación académica y técnica de acuerdo con los planes que adopte la institución.
- Recibir tratamiento respetuoso por parte de los superiores, directivos, docentes, estudiantes, personal a cargo y demás empleados de la Institución.
- Recibir la remuneración de acuerdo a lo pactado en el contrato de prestación de servicios
- No ser discriminado por razones políticas, raciales, religiosas o de otra índole.
- Beneficiarse de los incentivos de que trata este Estatuto.

CAPITULO V

DE LOS DEBERES

ARTICULO 11. DEBERES. Son deberes de los docentes:

- Observar las normas inherentes a la ética de su profesión, a su condición de docente y a la calidad de su cargo y de la Institución.
- Desempeñar con responsabilidad y eficiencia las funciones inherentes a su cargo.
- Concurrir a sus actividades y cumplir la jornada de trabajo a que se han comprometido en la Institución.
- Dar tratamiento respetuoso a las autoridades de la Institución, colegas, discípulos, dependientes y personal no docente.
- Mantener una actitud de actualización constante en el área propia de su profesión y de su ejercicio docente.
- Ejercer la actividad académica con la objetividad intelectual y respeto a las diferentes formas de pensamiento y a la conciencia de los estudiantes.
- Abstenerse de ejercer actos de discriminación política, racial, religiosa o de otra índole.
- Responder por la conservación y adecuada utilización de los documentos, materiales y bienes confiados a su guarda o administración.
- Participar en los programas de capacitación y actualización programados por la Institución.
- Atender los programas de asesoría, y servicios en las fechas y lugares determinados por la autoridad competente.
- Hacer parte de los jurados, Consejos y Comités permanentes o transitorios que se creen en la Institución y para los cuales fuesen designados.
- Realizar las evaluaciones académicas y publicar las calificaciones en los términos y fechas reglamentarias.
- Asistir a las reuniones programadas por la institución.
- Dictar las cátedras que le corresponden, a la hora señalada en acuerdo con la institución.
- Estimular el proceso de aprendizaje integral en los alumnos mediante la a
- Diligenciar correcta y oportunamente el registro diario de asistencia de los estudiantes a clase o a la actividad académica programada y entregar la información a la secretaria general.
- Rendir los informes académicos que la institución le solicite, y entregar los listados después de cada parcial en un tiempo de tres días hábiles siguientes después de la evaluación.

- Escuchar, analizar y solucionar en primera instancia las dificultades académicas y/o disciplinarias de los alumnos en su asignatura. (distintas a las de interés personal o particular).
- Mantener una relación con los estudiantes exclusivamente de carácter académico.
- Guardar absoluta reserva sobre todos los asuntos que conozca a razón de su labor.
- Firmar al ingreso a clase y al salir de la misma
- Asistir a la institución adecuadamente vestido como lo indica el sentido común y las buenas costumbres, utilizando su bata y escarapela.
- Asistir a la institución completamente sobrio o bajo efecto de alucinógenos
- Solo se podrá fumar o ingerir alimentos y bebidas en áreas permitidas.
- Todos los demás que asigne la dirección general y que beneficien la comunidad Estudiantil.

CAPITULO VI

PROCEDIMIENTOS

ARTICULO 12. PROCEDIMIENTOS A ACATAR.

- Firmar el contrato pertinente con lo establecido en la oficina de administración, referente a la remuneración de los servicios profesionales por hora cátedra
- Reclamar en la Secretaría General el formato de parcelación de clases
- Registrar en el formato de control de clases establecido por la Dirección General y ubicado en la

Secretaría General, la asistencia a clases; único medio válido para el pago de los honorarios.

- En caso de no poder asistir para dictar la clase, avisar oportunamente mínimo con 24 horas de antelación a la clase a la Secretaría General.

CAPITULO VII

DE LAS DISTINCIONES Y ESTIMULOS

ARTICULO 13. El Consejo Directivo definirá las distinciones académicas y reglamentará su otorgamiento, previo concepto de Consejo Académico.

ARTICULO 14. Los estímulos tienen por objeto incentivar la excelencia académica del profesorado, considerando su actividad y producción docente, investigativa, de extensión y académico-administrativa. Los estímulos son:

1. Profesor distinguido
2. Profesor Honorario
3. Comisiones de estudio y/o académicas

ARTICULO 15. PROFESOR DISTINGUIDO. La distinción de Profesor Distinguido podrá ser otorgada por el Consejo Directivo, a propuesta del Consejo de Dirección, al docente que haya hecho contribuciones significativas a la ciencia, al arte o a la técnica.

ARTICULO 16. PROFESOR HONORARIO. La distinción de Profesor Honorario, será otorgada por el Consejo Directivo, al docente que haya prestado sus servicios al menos durante 10 años en el Instituto y que se haya destacado por sus aportes a la ciencia, al arte o a la técnica, o haya prestado servicios importantes en la Coordinación Académica.

ARTICULO 17. EXENCIÓN. Los docentes que quieran ingresar a estudiar a la institución a sus conyugues y/o hijos tendrán un descuento en cualquiera de los programas técnicos ofrecidos del 40%

PARÁGRAFO. Los estímulos serán reglamentados por el Consejo Directivo.

CAPITULO VIII

DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

ARTICULO 18. DEFINICIÓN. La evaluación es el proceso permanente y sistemático mediante el cual se analiza, valora y pondera la gestión del profesor en el Instituto y busca el mejoramiento de la calidad académica y técnica en búsqueda de la Excelencia. Permite al Instituto acopiar información valiosa con miras a la acreditación. La evaluación del profesor es responsabilidad del Coordinador Académico.

ARTICULO 19. OBJETO . El objeto de la evaluación de los docentes es el mejoramiento académico del Instituto y el desarrollo profesional de los docentes. Los resultados de la evaluación deben servir de base para la formulación de políticas, planes y programas de desarrollo académico y de capacitación del profesorado.

La evaluación se hará para:

- Renovación de la vinculación.

ARTICULO 20. COMITÉ DE EVALUACIÓN. El Comité Pedagógico ejerce la función de Comité de Evaluación de docentes, así colabora con la Coordinación Académica y la Dirección en la evaluación de los docentes que ejercen la docencia en el Programa. La comisión de personal docente considerará los resultados de la evaluación.

ARTICULO 21. ASPECTOS. Para la evaluación del personal docente se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- Puntualidad
- Asistencia
- Conocimientos
- Manejo del tema
- Relaciones interpersonales
- Metodología
- Evaluación

ARTICULO 22. PARTICIPACIÓN. Participan en la evaluación del profesor:

1. El coordinador Académico
2. Los estudiantes que cursen asignaturas con el profesor durante el período de evaluación.

ARTICULO 23. CALIFICACIÓN SATISFACTORIA. La evaluación de un profesor se considera satisfactoria cuando el puntaje obtenido de acuerdo con la ponderación establecida sea igual o superior a setenta (70%) puntos del total de cien (100%) posibles.

ARTICULO 24. EXCELENCIA ACADEMICA. Al profesor cuya evaluación sea igual o superior a noventa (95%), se le otorga Mención de Excelencia Académica.

ARTICULO 25. NOTIFICACIÓN. Corresponde al Director General, notificar el resultado de la evaluación de los docentes.

CAPITULO IX

DEL REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 26. DEFINICIÓN: Constituyen faltas disciplinarias de los docentes del Instituto el incumplimiento de los deberes, la violación de las prohibiciones, incurrir en las incompatibilidades y el incumplimiento de la ley y los estatutos y reglamentos del Instituto. En todo caso son faltas disciplinarias las siguientes:

- Incumplir los deberes consagrados en el presente reglamento y demás normas legales.
- Incumplir el desempeño de las funciones propias del cargo.
- Usar un documento público o privado falso, apto para acreditar el cumplimiento de algún requisito o calidad exigidos por el instituto, de acuerdo con las normas legales o reglamentarias.
- Ejecutar intencionalmente actos de agresión que causen daño a la integridad física, moral o profesional de las personas vinculadas al Instituto, o actos de violencia que causen daño a los bienes de la institución.
- Violar los principios éticos que regulan la relación docente estudiante.
- Atentar contra la reserva que se debe guardar en todo lo relacionado con el régimen de evaluaciones.
- Violentar el principio de trato igualitario y objetivo que se debe a todos los alumnos.
- Recibir indebidamente para sí o para un tercero dinero o dádivas, o aceptar promesas de remuneraciones directas o indirectas, por acto que deba realizar en el desempeño de sus funciones o para omitir o retardar un acto propio del cargo o para ejecutar uno contrario o deberse para con el estudiante.
- Abusar de la particular autoridad que se tiene para constreñir o inducir a alguien a realizar o prometer la ejecución de una conducta.

ARTICULO 27. CALIFICACIÓN: Las faltas disciplinarias, para efectos de las sanciones se calificarán como leves o graves, según la naturaleza y sus efectos, las modalidades y circunstancias del hecho, los motivos determinantes y los antecedentes del infractor, para lo cual se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- la naturaleza de la falta y sus efectos: Se apreciarán por su aspecto disciplinario en lo relacionado con el servicio, o si se ha producido escándalo o mal ejemplo, o si se han causado perjuicios.
- Las modalidades y circunstancias del hecho: se apreciarán de acuerdo con el grado de participación en la comisión de la falta y la existencia de circunstancias agravantes, atenuantes o eximentes.
- Los motivos determinantes: Se apreciarán según se haya procedido por innobles y fútiles o por nobles y altruistas.
- Los antecedentes personales del infractor: Se apreciarán por las condiciones personales del inculpado, y funciones desempeñadas.

ARTICULO 28. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES. Se consideran circunstancias agravantes las siguientes:

- La reincidencia en la comisión de faltas que dieron lugar a una sanción disciplinaria anterior a la comisión de la falta que se juzga.
- La realización del hecho en complicidad con estudiantes, subalternos y otros servidores de la institución.
- La comisión de la falta aprovechando la confianza depositada en el actor por el superior.
- La comisión de la falta para ocultar otra.
- Rehuir la responsabilidad o atribuírsela a otro u otros.

ARTICULO 29. CIRCUNSTANCIAS ATENUANTES . Son circunstancias atenuantes las siguientes:

- Buena conducta anterior a la comisión de la falta.
- Haber obrado por motivos nobles y altruistas
- Haber sido inducido por un superior a cometer la falta.
- Reconocer y confesar la falta oportunamente y no inducir a error.
- Procurar por iniciativa propia, resarcir el daño o compensar el perjuicio causado, antes de iniciarse el proceso disciplinario.
- Cometer la falta en estado de ofuscación, motivada por la concurrencia de circunstancias y condiciones difícilmente previsibles y de gravedad extrema, debidamente comprobada.

ARTICULO 30. SANCIONES. El docente que incurra en faltas disciplinarias puede ser objeto de las siguientes sanciones, que se imponen con la gravedad de la falta y sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que su acción puede originar:

- Amonestación verbal de parte de sus superiores.
- Amonestación escrita que es impuesta por el Consejo de Dirección..
- Destitución que será impuesta por el Director General, previo concepto del Consejo de Dirección.

ARTICULO 31. ABANDONO DEL CARGO. El abandono del cargo se produce cuando:

- El profesor deje de concurrir a su lugar de trabajo por tres (3) o más días hábiles continuos sin causa justificada.

PARAGRAFO. El docente que abandone el cargo como se menciona en el artículo anterior, debe cancelar una multa a la institución, valor que esta contemplado en el contrato de prestación de servicios.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Manizales, Caldas a los ocho (28) días de abril de dos mil once (2011).

ANA MILENA RSTREPO FLOREZ
Directora General
Politécnico Nacional Manizales

DANILO EDUARDO FERNANDEZ BECERRA
Sub Director
Politécnico Nacional Manizales

WILSON AGREDO CLARO
Coordinador Académico
Politécnico Nacional Manizales