

REGLAMENTO DE PROFESORES



MACROPROCESO: Dirección y Desarrollo Institucional	REGLAMENTO	Código: DD-RL-002-V2
	PROFESOR	Vigente desde: 23/09/2015

TABLA DE CONTENIDO

CAPÍTULO I CONSIDERACIONES GENERALES	6
ARTÍCULO 1. De la autonomía reglamentaria	6
ARTÍCULO 2. Postulados generales.....	6
CAPÍTULO II DE LOS OBJETIVOS DEL REGLAMENTO	7
ARTÍCULO 3. De los objetivos generales	7
ARTÍCULO 4. De la cobertura.....	8
ARTÍCULO 5. De la integración normativa.....	8
CAPÍTULO III DEL PERFIL Y LA NATURALEZA DE LOS PROFESORES.....	9
ARTÍCULO 6. De la Naturaleza.....	9
ARTÍCULO 7. Del perfil institucional	9
CAPÍTULO IV DE LAS MODALIDADES DE LOS PROFESORES	10
ARTÍCULO 8. De las modalidades	10
ARTÍCULO 9. Del Profesor de Cátedra u ocasionales.....	10
ARTÍCULO 10. Del Profesor de Planta	10
ARTÍCULO 11. Del Profesor Visitante.....	11



CAPÍTULO V DE LA SELECCIÓN Y VINCULACIÓN DE LOS PROFESORES	11
ARTÍCULO 12. Políticas Generales.	11
ARTÍCULO 13. Del Comité de Selección.	12
ARTÍCULO 14. Del proceso de selección de profesores de planta.	12
ARTÍCULO 15. Del proceso de vinculación de profesores de planta.	13
ARTÍCULO 16. De las condiciones de contratación de los profesores de planta.	13
ARTÍCULO 17. Del proceso de selección de profesores de cátedra u ocasionales	14
ARTÍCULO 18. Del proceso de vinculación de profesores de cátedra u ocasionales.	14
ARTÍCULO 19. De las condiciones de contratación de los profesores de cátedra u ocasionales.	15
CAPÍTULO VI DEL ESCALAFÓN DOCENTE PARA PROFESORES DE PLANTA	16
ARTÍCULO 20. De la Definición, Propósitos y Conformación del Escalafón.	16
Conformación del comité de Escalafón.	17
ARTÍCULO 21. Criterios para la valoración en el escalafón.	17
ARTÍCULO 22. De las Categorías del Escalafón.	18
ARTÍCULO 23. Profesor Auxiliar	18
ARTÍCULO 24. Profesor Asistente.	19
ARTÍCULO 25. Profesor Asociado.	19
ARTÍCULO 26. Profesor Titular.	20
ARTÍCULO 27. Del profesor en formación	20
ARTÍCULO 28. Equivalencias de experiencia.	21
ARTÍCULO 29. Del proceso de ubicación y promoción en el Escalafón.	21



ARTÍCULO 30. De la estabilidad en el escalafón.....	22
ARTÍCULO 31. De las vacantes para ascenso en el escalafón	22
CAPÍTULO VII DE LOS DERECHOS Y DEBERES DE LOS PROFESORES	23
ARTÍCULO 32. De los derechos de los profesores	23
ARTÍCULO 33. De los deberes de los profesores.....	25
CAPÍTULO VIII DE LA CAPACITACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DOCENTE	27
ARTÍCULO 34. De la Formación Permanente.....	27
CAPÍTULO IX DE LA EVALUACIÓN DE LOS PROFESORES	28
ARTÍCULO 35. De la evaluación de los profesores de planta	28
ARTÍCULO 36. Etapas del proceso de evaluación.....	28
ARTÍCULO 37. De la evaluación integral de desempeño del profesor de planta	29
ARTÍCULO 38. De la evaluación del profesor de cátedra y ocasional.....	29
CAPÍTULO X DE LOS INCENTIVOS A LOS PROFESORES	30
ARTÍCULO 39. De los incentivos y estímulos a los profesores	30
CAPÍTULO XI DE LAS DISTINCIONES	31
ARTÍCULO 40. De los Profesores Eméritos.....	31
ARTÍCULO 41. Del reconocimiento a la Excelencia.	31
CAPÍTULO XII DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO	32
ARTÍCULO 42. De las faltas.	32
ARTÍCULO 43. De las sanciones.	32
ARTÍCULO 44. Del Derecho al Debido Proceso.....	33



ARTÍCULO 45. De los recursos y las instancias.....	33
CAPÍTULO XIII DE LA INTERPRETACIÓN Y LA VIGENCIA	34
ARTÍCULO 46. Del desarrollo normativo.	34
ARTÍCULO 47. De la reforma.	34
ARTÍCULO 48. De la vigencia.	34



CAPÍTULO I

CONSIDERACIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. De la autonomía reglamentaria. En atención a la autonomía reglamentaria y en sujeción a la ley se expide el presente Reglamento del Profesor.

ARTÍCULO 2. Postulados generales. El Proyecto Educativo Institucional de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano ha definido que su razón de ser es la comunidad académica universitaria, pues es en ella que se llevan a cabo los procesos de interacción humana y de comunicación con el fin de crear espacios y ambientes propicios para la reflexión, la discusión y la investigación. La comunidad académica está conformada por los estudiantes, los egresados, los profesores y los directivos. Esta comunidad tiene como elemento cohesionador el conocimiento tanto en sus procesos de transmisión como de construcción. El profesor, como parte de la comunidad académica, no solamente es un experto en su disciplina sino que ha hecho del saber pedagógico su proyecto de vida. Para él, la docencia debe estar acompañada de un alto interés por la investigación y la innovación. Es un mediador de la cultura para que el estudiante desarrolle su propia razón, los valores y los principios que desea formar la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano.

Por esta razón es pertinente y necesaria la promulgación del Reglamento profesoral que determine las políticas dirigidas hacia los profesores, fundamentados en los siguientes postulados:

1. La Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano tiene como fin contribuir a la inclusión social y al desarrollo de la nación, a través de programas en toda la cadena de formación que se distinguen por su calidad y pertinencia y del desarrollo de proyectos de extensión e investigación aplicada, fundamentados en los valores institucionales, con el firme propósito de buscar la excelencia académica. Esta acción misional se materializa en el profesor como agente principal de las funciones sustantivas de docencia, investigación y proyección social.
2. La Institución reconoce la autonomía como una de sus columnas vertebrales, entendiéndola que ésta se valida y regula en la discusión académica sustentada sobre la



investigación, la reflexión crítica y la aceptación de las diferencias individuales.

3. En este contexto, la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano acata y defiende la libertad de cátedra, consagrada en el artículo 27 de la Constitución Política de Colombia que junto con las libertades de enseñanza, aprendizaje e investigación, es el derecho garantizado constitucionalmente a todas las personas que realizan la actividad docente.
4. La Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano garantiza la independencia y autonomía que tiene el profesor para realizar su labor docente, en el marco de la Constitución y las leyes; y respetando las disposiciones generales que se enmarcan en este Reglamento del Profesor y el Reglamento Interno de Trabajo, así como las normas laborales sobre higiene, seguridad en el trabajo, acoso laboral y demás reglamentaciones que las sustituyan, complementen o modifiquen.
5. La libertad de cátedra, enseñanza e investigación de la que dispone el profesor debe enmarcarse en criterios de excelencia académica, de rigor intelectual y de respeto por los otros, evitando así las posturas basadas en la mera opinión y en el desconocimiento del otro como interlocutor.

CAPÍTULO II

DE LOS OBJETIVOS DEL REGLAMENTO

ARTÍCULO 3. De los objetivos generales. El presente Reglamento del Profesor tiene como objetivos generales los siguientes:

- A. Consagrar los principios y las reglas tendientes a asegurar la vinculación de profesores con las más altas calidades humanas, académicas y éticas, comprometido con el desarrollo de la misión institucional y del Proyecto Educativo de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano
- B. Definir los criterios de selección, vinculación y promoción de los profesores, así como los requisitos y condiciones de permanencia y retiro de éstos.



- C. Definir el escalafón docente de la Institución: la categorización y los criterios de ingreso, ascenso y permanencia en éste, para los profesores de planta.
- D. Determinar los derechos y los deberes de los profesores de la Institución y de ésta para con ellos.
- E. Asegurar el bienestar personal y profesional de los profesores, actores fundamentales de la actividad educativa que desarrolla la Institución.
- F. Establecer los criterios de evaluación docente y su contribución a la estrategia institucional.

ARTÍCULO 4. De la cobertura. El presente Reglamento rige para el conjunto de personas naturales que presten servicios como profesores a la Institución, tanto en el campus principal de Bogotá como en las diferentes sedes regionales. Son responsables de velar por su cumplimiento: El Rector, los Decanos, El Gerente de Gestión Humana, los Directores de Departamento Académico, los Directores de sede, El Director Académico de Educación Virtual, El Director de Posgrados, y los Directores de los Departamentos de Apoyo Académico. En todo caso, el cumplimiento de las funciones de estas personas, de manera provisional por fuera de dichas sedes, no será excusa para la inaplicación del mismo.

ARTÍCULO 5. De la integración normativa. El Reglamento forma parte integrante del contrato de trabajo que la Institución celebra con cada miembro del cuerpo profesoral, quien declara conocerlo y aceptarlo cuando firma el respectivo contrato de trabajo. En caso de discrepancia entre las cláusulas generales del contrato de trabajo y las disposiciones de este Reglamento, las segundas prevalecerán sobre las primeras. Adicionalmente, aquellas personas que presten servicios para la Institución en otras modalidades no laborales, se obligaran conocer y respetar los preceptos aquí consignados, y en todo caso se abstendrán de realizar cualquier acto que atente contra los mismos aun cuando no sean sus destinatarios directos.



CAPÍTULO III

DEL PERFIL Y LA NATURALEZA DE LOS PROFESORES

ARTÍCULO 6. De la Naturaleza. Son profesores de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano las personas naturales, vinculadas contractualmente con la Institución para desempeñar funciones de docencia, investigación, proyección social, consultoría y asesoría, en las modalidades presencial y virtual y en los niveles de pregrado y de posgrado de la educación superior y en los cursos de extensión, proyección social y educación para el trabajo y desarrollo humano.

ARTÍCULO 7. Del perfil institucional. El profesor de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano debe ser un experto en su campo de conocimiento, propiciador de la autonomía intelectual, líder pedagógico, comunicador integral, mediador entre el conocimiento y los estudiantes, promotor de la investigación y la reflexión, evaluador objetivo, comprometido con la Misión, con el Proyecto Educativo de la Institución y con el Departamento Académico al cual presta sus servicios.



CAPÍTULO IV

DE LAS MODALIDADES DE LOS PROFESORES

ARTÍCULO 8. De las modalidades. Las personas que se vinculen laboralmente como profesores de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano podrán hacerlo como:

- A. Profesores de Planta
- B. Profesores de Cátedra u ocasionales
- C. Profesores Visitantes

ARTÍCULO 9. Del Profesor de Cátedra u ocasionales. Es aquel que se encuentra vinculado bajo la modalidad de obra o labor determinada o cualquiera otra forma de contratación que la Institución defina para el efecto. Su contratación se definirá para un período de tiempo determinado y con una finalidad específica.

Parágrafo. Los profesores de Cátedra u ocasionales podrán tener las siguientes funciones específicas:

- A. Profesor de pregrado o posgrado en la modalidad presencial
- B. Tutor de pregrado o posgrado para la modalidad virtual
- C. Profesor presencial o tutor virtual para cursos, diplomados o certificaciones de programas especiales o de educación no formal.

ARTÍCULO 10. Del Profesor de Planta. Es aquel que se encuentra vinculado de medio tiempo o tiempo completo a la Institución con contrato a término indefinido o cualquiera otro que la Institución estime pertinente para el efecto, y que puede desempeñarse en funciones de docencia, de investigación, de proyección social, de extensión, de asesoría, de consultoría, de coordinación, gestión académica, tanto en la modalidad presencial como en la modalidad



virtual de acuerdo con las funciones que le encarguen el Decano o el Director del Departamento Académico en cada período lectivo.

ARTÍCULO 11. Del Profesor Visitante. Es aquel que por convenio de movilidad nacional o internacional, por labor contratada o por iniciativa propia, pone a disposición su conocimiento para los estudiantes, los profesores o los directivos y colaboradores de la Institución en un campo de conocimiento específico y por un tiempo determinado, previo cumplimiento de todos los requisitos de Ley. En los casos de movilidad internacional, habrá pleno cumplimiento de la normatividad migratoria vigente.

TÍTULO V

DE LA SELECCIÓN Y VINCULACIÓN DE LOS PROFESORES

ARTÍCULO 12. Políticas Generales. Son políticas institucionales para la selección de profesores las siguientes:

- A. El sistema de selección y vinculación de los profesores parte de la necesidad de buscar profesionales que se acerquen al perfil definido en el artículo séptimo de este Reglamento, sin perjuicio de que la misma Institución establezca planes de formación y capacitación para cualificar ese perfil.
- B. Preservar el principio de la estricta confidencialidad.
- C. Aplicar los principios de imparcialidad y objetividad, por lo cual el resultado de la selección no esté viciada por injerencias no contempladas en el proceso.
- D. Para la provisión de cargos de profesores en las sedes regionales, se privilegiará a los candidatos que tengan su domicilio en la misma región de la sede, con el fin de apoyar la generación de empleo en ella.



ARTÍCULO 13. Del Comité de Selección. En caso que no exista común acuerdo entre la Gerencia de Gestión Humana y la Facultad, se deberán presentar los candidatos a ocupar una plaza docente, y seguir los procesos definidos para selección y contratación de profesores, con la respectiva aprobación del Comité de Selección integrado por:

- A. El Rector quien lo preside.
- B. Los Decanos.
- C. El Gerente de Gestión Humana.

ARTÍCULO 14. Del proceso de selección de profesores de planta. Para la selección de aspirantes a plazas docentes en la Institución se deben tener como base los siguientes criterios:

A. Formación y nivel de titulación académica.

Maestría en el campo de acción/ educación o Docencia. Título profesional en áreas de conocimiento relacionadas con las asignaturas a dictar.

B. Experiencia laboral:

Experiencia profesional en organizaciones y compañías a nivel nacional e internacional con prioridad en el área de conocimiento en la que se va a desempeñar.

C. Experiencia en docencia en educación virtual:

Aplica para profesor de planta con funciones de Tutor.

D. Experiencia docente:

Mínimo 2 años como profesor en otras instituciones de educación superior.

E. Conocimientos específicos:

Pedagogía y metodologías de aprendizaje, manejo de recursos tecnológicos y plataformas de educación, docencia universitaria y técnicas y metodologías de investigación.

F. Competencias en idiomas

En ningún caso se tendrán en cuenta criterios discriminatorios por condición de género, origen, condición religiosa, política u otras de similar naturaleza.



ARTÍCULO 15. Del proceso de vinculación de profesores de planta. El proceso de vinculación de profesores de planta debe surtir las siguientes etapas:

- A.** Disponibilidad de la plaza a ocupar, aprobada por el Rector, previa verificación de la existencia de partida presupuestal para la vacante, por solicitud del Director de Departamento o Decano de Facultad.
- B.** Convocatoria pública mixta (interna y externa), mediante comunicación en la página web de la Institución o publicación en medios electrónicos o físicos adecuados, indicando los requerimientos mínimos para cada una de las plazas docentes disponibles.
- C.** Recolección de hojas de vida y preselección de candidatos por parte de Gestión Humana Entrevistas a candidatos preseleccionados por parte del Director de Departamento o el Decano, según formato institucional.
- D.** Remisión de candidatos a la Coordinación de Selección y Desarrollo del Departamento de Gestión Humana.
- E.** Aplicación de pruebas psicotécnicas y entrevistas por parte de la Coordinación de Selección y Desarrollo.
- F.** Selección del candidato que cubrirá la plaza docente en común acuerdo entre el Director/Coordinador de Departamento, la persona de Gestión Humana y el Decano. En caso de no haber acuerdo se convoca el Comité de Selección.
- G.** Verificación de documentos de titulación y referencias personales y laborales del candidato por parte de Gestión Humana.
- H.** Realización del proceso de contratación según políticas de la Institución.
- I.** La vinculación de los profesores se formalizará mediante la firma del contrato.
- J.** Realización del proceso de inducción institucional.

ARTÍCULO 16. De las condiciones de contratación de los profesores de planta. Los profesores de planta serán contratados bajo las siguientes condiciones:



- A. Será contratado bajo la modalidad de contrato laboral por término indefinido.
- B. El primer año de contratación será considerado como período de prueba académica antes de su ingreso al escalafón docente e ingresará bajo la categoría de Docente Inicial. A menos que al homologar los criterios cumpla con los requisitos de este reglamento para ocupar alguna de las posiciones del escalafón desde su ingreso; no obstante, quedaría en una categoría inferior y deberá presentarse a la convocatoria de escalafón más cercana una vez haya superado este periodo de prueba académica

ARTÍCULO 17. Del proceso de selección de profesores de cátedra u ocasionales. Para la selección de aspirantes a profesores de cátedra u ocasionales en la Institución se deben tener como base los siguientes criterios:

A. Formación y nivel de titulación académica:

Especialización o maestría en el campo de acción/ educación o Docencia. Título profesional en áreas de conocimiento relacionadas con las asignaturas a dictar.

B. Experiencia laboral:

Experiencia profesional en organizaciones y compañías a nivel nacional e internacional con prioridad en el área de conocimiento en la que se va a desempeñar.

C. Experiencia en docencia en educación virtual:

Aplica para profesor de planta con funciones de Tutor Master

D. Experiencia docente:

Mínimo 2 años como profesor en otras instituciones de educación superior.

E. Conocimientos específicos:

Pedagogía y metodologías de aprendizaje, manejo de recursos tecnológicos y plataformas de educación, docencia universitaria y técnicas y metodologías de investigación.

ARTÍCULO 18. Del proceso de vinculación de profesores de cátedra u ocasionales. El proceso de vinculación debe cumplir las siguientes etapas:



- A. Disponibilidad de la plaza a ocupar, previa verificación de la necesidad para la vacante, por solicitud del Director de Departamento o Decano de Facultad.
- B. Convocatoria pública mixta (interna y externa), mediante comunicación en la página web de la Institución o publicación en medios electrónicos o físicos adecuados, indicando los requerimientos mínimos para cada una de las plazas docentes disponibles.
- C. Recolección de hojas de vida y preselección de candidatos por parte de Gestión Humana Entrevistas a candidatos preseleccionados por parte del Director de Departamento o el Decano.
- D. Selección del candidato que cubrirá la plaza docente en común acuerdo entre el Director/Coordinador de Departamento, la persona de Gestión Humana y el Decano. En caso de no haber acuerdo se convoca el Comité de Selección.
- E. Verificación de documentos de titulación y referencias personales y laborales del candidato por parte de Gestión Humana
- F. Realización del proceso de contratación según políticas de la Institución.
- G. La vinculación de los profesores se formalizará mediante la firma del contrato.
- H. Realización del proceso de inducción institucional.

Parágrafo: La documentación requerida para efectos de la mencionada contratación será la dispuesta por la Institución en su reglamento interno de trabajo, así como en las demás circulares o normativas internas para el efecto.

ARTÍCULO 19. De las condiciones de contratación de los profesores de cátedra u ocasionales. Los profesores de cátedra u ocasionales serán contratados bajo las siguientes condiciones:

- A. El profesor de cátedra para programas de pregrado presencial firmará contrato por el periodo académico correspondiente.
- B. La remuneración por hora cátedra efectivamente dictada será establecida por resolución rectoral y tendrá un valor diferencial de acuerdo a la clasificación que para tal efecto reglamentará el Rector teniendo en cuenta el nivel académico y la experiencia profesional y experiencia pedagógica.



- C. Los profesores contratados para programas de posgrado, diplomados y cursos de extensión se asimilarán como profesores ocasionales. Por ello, su contrato será en la modalidad de prestación de servicios profesionales y el valor de hora de servicio efectivamente dictada será determinada por resolución rectoral.
- D. Los profesores de cátedra de la modalidad virtual recibirán la denominación de tutores y se asimilarán como profesores ocasionales, por ello, su contrato será en la modalidad de prestación de servicios profesionales y su remuneración será determinada por resolución rectoral atendiendo a consideración aspectos como número de estudiantes tutorados y número de grupos a cargo.

CAPÍTULO VI

DEL ESCALAFÓN DOCENTE PARA PROFESORES DE PLANTA

ARTÍCULO 20. De la Definición, Propósitos y Conformación del Escalafón. El escalafón se define como el espacio de promoción académica, establecido por la Institución para el desarrollo de la comunidad profesoral, en correspondencia con las funciones básicas de la Educación Superior: Docencia, Investigación y de Extensión y Proyección Social; con el fin último de crear una comunidad académica sólida, que aporte al mejoramiento continuo de las actividades académicas y brinde sentido de pertenencia al cuerpo profesoral. El Escalafón Docente no aplica para el cargo de Dirección de Departamento Académico.

Sus propósitos esenciales son:

- A. Fomentar el desarrollo personal y profesional de los profesores de planta.
- B. Fomentar el desarrollo de una segunda lengua.



- C. Propender por un servicio de calidad en todas las actividades académicas de la Institución.
- D. Promover la capacitación pedagógica de los profesores de planta.
- E. Incentivar la investigación formativa y aplicada en los profesores de planta.
- F. Apoyar la generación de producción académica e intelectual.
- G. Contribuir al mejoramiento continuo de la calidad académica, por medio de los aportes pedagógicos y didácticos de los profesores de planta.

Conformación del comité de Escalafón:

El comité está conformado por:

- Comité Operativo:

Gerente Gestión Humana

Gerente de Planeación y Evaluación Estratégica

Director de Investigación, Posgrados y Biblioteca

Coordinador de Administración de Personal Docente

Coordinador de Selección, Formación y Desarrollo

- Comité de Escalafón:

Rector

Decanos

Gerente Gestión Humana

Gerente de Planeación y Evaluación Estratégica

ARTÍCULO 21. Criterios para la valoración en el escalafón. Para la ubicación del profesor en el escalafón docente, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:



- A. La formación académica universitaria en programas aprobados por el Ministerio de Educación Nacional. En el caso de títulos extranjeros convalidación respectiva por el ente aprobatorio.
- B. La formación pedagógica.
- C. La formación en segundo idioma. Serán válidos para el escalafón los siguientes idiomas: inglés, francés, alemán, italiano, portugués y mandarín.
- D. La experiencia como profesor y la experiencia profesional.
- E. La producción académica e intelectual.
- F. La evaluación de desempeño en la Institución.

ARTÍCULO 22. De las Categorías del Escalafón. El Escalafón Docente está integrado por cuatro categorías, válidas para todos los profesores de planta de la Institución, tanto del campus principal en Bogotá, como de las sedes regionales, que representan su formación, experiencia, compromiso y permanencia en la Institución, dichos niveles son:

- A. Profesor Auxiliar
- B. Profesor Asistente
- C. Profesor Asociado
- D. Profesor Titular

ARTÍCULO 23. Profesor Auxiliar. Para ser profesor auxiliar se requiere:

- A. Acreditar título de posgrado universitario, mínimo en el nivel de especialización
- B. Haber participado en los planes y programas de capacitación y formación establecidos por la Institución.
- C. Acreditar un (1) año de experiencia como profesor de tiempo completo en la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano o su equivalencia, según el artículo 28 de este Reglamento.



- D. Haber obtenido una evaluación de desempeño como mínimo en el rango de satisfactoria.

ARTÍCULO 24. Profesor Asistente. Para ser profesor asistente se requiere:

- A. Acreditar título de maestría o superior.
- B. Haber participado en los planes y programas de capacitación y formación establecidos por la Institución.
- C. Acreditar formación en un idioma extranjero en el nivel intermedio (B1), según equivalencias certificadas por el Departamento Académico de Idiomas de la Institución. La vigencia máxima de la certificación es de dos (2) años.
- D. Acreditar tres (3) años de experiencia como profesor de tiempo completo en la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano o su equivalencia, según el artículo 28 de este reglamento.
- E. Certificar como mínimo 30 puntos de producción intelectual, según tabla de puntaje establecida por resolución rectoral.
- F. Haber obtenido una evaluación de desempeño como mínimo en el rango de satisfactoria.

ARTÍCULO 25. Profesor Asociado. Para ser profesor asociado se requiere:

- A. Acreditar título de maestría o superior.
- B. Haber participado en los planes y programas de capacitación y formación establecidos por la Institución.
- C. Acreditar formación en un idioma extranjero en el nivel intermedio alto (B2), según equivalencias certificadas por el Departamento Académico de Idiomas de la Institución. La vigencia máxima de la certificación es de dos (2) años.
- D. Acreditar cuatro (4) años de experiencia como profesor de tiempo completo en la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano o su equivalencia, según el artículo 28 de este Reglamento, si su título de posgrado es de nivel de Maestría. O acreditar tres (3) años de experiencia como profesor de tiempo completo en la Institución Uni-



versitaria Politécnico Grancolombiano o su equivalencia, según el artículo 28 de este Reglamento, si su título de posgrado es de nivel de Doctorado.

- E. Certificar como mínimo 50 puntos de producción intelectual, no acumulables con los certificados en la categoría anterior, según tabla de puntaje establecida por resolución rectoral.
- F. Haber obtenido una evaluación de desempeño como mínimo en el rango de satisfactoria.

ARTÍCULO 26. Profesor Titular. Para ser profesor titular se requiere:

- A. Acreditar título de maestría o superior.
- B. Haber participado en los planes y programas de capacitación y formación establecidos por la Institución.
- C. Acreditar formación en un idioma extranjero en el nivel avanzado (C1), según equivalencias certificadas por el Departamento Académico de Idiomas de la Institución. La vigencia máxima de la certificación es de dos (2) años.
- D. Acreditar seis (6) años de experiencia como profesor de tiempo completo en la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano o su equivalencia, según el artículo 28 de este Reglamento.
- E. Certificar como mínimo 80 puntos de producción intelectual, si su título de posgrado es Doctorado y 130 puntos si su título de posgrado es Maestría, no acumulables con los certificados en la categoría anterior, según tabla de puntaje establecida por resolución rectoral.
- F. Haber obtenido una evaluación de desempeño como mínimo en el rango de satisfactoria.

ARTÍCULO 27. Del profesor en formación. Con el fin de incentivar la incorporación de nuevas generaciones de profesores, se crea la figura de profesor en formación, con las siguientes características:

- A. Un profesor en formación será un profesional recién graduado de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano sin experiencia pedagógica que se haya desta-



cado por su excelencia académica o que haya sobresalido en algún área de conocimiento prioritaria para la Institución.

- B. El profesional recién graduado podrá ser postulado por el Decano para el cargo de profesor de tiempo completo, con responsabilidades en docencia, en extensión y en investigación. El Director académico del departamento en donde quede adscrito el profesor nombrará un profesor de planta tutor que acompañará el proceso de formación de este profesional.

ARTÍCULO 28. Equivalencias de experiencia. Son equivalentes a un (1) año de experiencia como profesor en la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano de tiempo completo:

- A. Un (1) año de experiencia de tiempo completo en trabajos de investigación en Instituciones acreditadas.
- B. Dos (2) años de tiempo completo de experiencia docente o cuatro (4) años de medio tiempo, en Instituciones de educación superior.
- C. Un (1) año de ejercicio en cargos de dirección académica en Instituciones de educación superior.
- D. Tres (3) años de experiencia profesional en el desempeño de cargos de tiempo completo en entidades públicas o privadas, diferentes a las universitarias.
- E. Seiscientos cuarenta (640) horas en calidad de docente de cátedra u ocasional en la IUPG
- F. Mil doscientas ochenta (1280) horas en calidad de docente de cátedra u ocasional en Instituciones de Educación Superior.

ARTÍCULO 29. Del proceso de ubicación y promoción en el Escalafón. Con el propósito esencial de estudiar y aprobar las postulaciones respecto de la ubicación y de la promoción de los profesores en el Escalafón Docente Institucional, se procederá de la siguiente manera:

- A. Los profesores interesados solicitan su ascenso con el formato de postulación, entrega de soportes académicos y de idiomas, y actualización de los aplicativos de Colciencias CvLAC y GrupLAC. Esta solicitud debe ser presentada ante Gestión Docente.
- B. El Comité Operativo de Escalafón Docente valida cada uno de los requisitos exigidos para el ascenso en el escalafón.



- C. El Comité de Escalafón Docente, aprueba las solicitudes y comunica la novedad a Gestión Humana para los efectos contractuales que de tal aprobación se desprendan.
- D. El área de Gestión Humana incluirá los elegidos en el ejercicio de presupuesto del año en curso para surtir las aprobaciones presupuestales e incluirlo en el presupuesto de nómina del año entrante, lo cual podrá suponer un ajuste salarial según la disponibilidad financiera y el salario asignado al cargo.

ARTÍCULO 30. De la estabilidad en el escalafón. Los profesores escalafonados deberán permanecer en una categoría del escalafón, según los siguientes rangos, antes de postularse a la siguiente categoría:

- **Profesor Auxiliar:** Tiempo mínimo: 1 año

- **Profesor Asistente:** Tiempo mínimo: 2 años

*Cada 3 años deberá certificar producción intelectual equivalente a mínimo 30 puntos.

- **Profesor Asociado:** Tiempo mínimo: 2 años

*Cada 3 años deberá certificar producción intelectual equivalente a mínimo 50 puntos.

- **Profesor Titular:** Tiempo mínimo: Indefinidamente

*Cada 3 años deberá certificar producción intelectual equivalente a 80 puntos cuando cuente con título de Doctorado y 130 puntos para el caso de título de Maestría.

ARTÍCULO 31. De las vacantes para ascenso en el escalafón: La Institución debe hacer una distribución razonable del número de profesores en las diversas categorías del escalafón, de modo que pueda asumir responsablemente la valoración económica que representa su cuerpo profesoral. Así, los ascensos en el escalafón estarán relacionados con la disponibilidad de vacantes que se establezcan para cada categoría. Según consideraciones académicas y financieras, el Rector puede crear o suprimir plazas docentes o reasignarlas a otras facultades.



CAPÍTULO VII

DE LOS DERECHOS Y DEBERES DE LOS PROFESORES

ARTÍCULO 32. De los derechos de los profesores. Además de los derechos y libertades consagradas en la Constitución, las Leyes de la República de Colombia, y el código Sustantivo del Trabajo son derechos de los profesores los siguientes:

- A. Ejercer éticamente las labores encomendadas por la Institución, dentro de los principios de libertad y autonomía consagrados en los artículos 27 y 69 de la Constitución Política de Colombia.
- B. Obtener de la Institución los equipos y materiales de trabajo y los apoyos logísticos y operativos necesarios para el cabal cumplimiento de sus actividades.
- C. Recibir trato respetuoso por parte de sus superiores, colegas, discípulos y colaboradores.
- D. Gozar del derecho al debido proceso en general y, en particular, a ser oído previamente por la autoridad competente en el evento de imputación de faltas.
- E. Ser retroalimentado semestralmente de los resultados de su labor académica.
- F. Recibir oportunamente la remuneración que le corresponde en los términos del presente Reglamento y de acuerdo con la modalidad de su vinculación.
- G. Tener garantizada y hacer los aportes correspondientes a la seguridad social.
- H. Obtener las licencias y permisos establecidos en el régimen laboral legal vigente en Colombia.



- I. Gozar de los derechos de propiedad intelectual o industrial de las regalías por las producciones de su ingenio, de conformidad con las leyes colombianas y el contrato firmado con la Institución.
- J. Elegir y ser elegido como representante de los profesores en los Órganos de Participación de la Institución, de conformidad con los reglamentos y mecanismos vigentes.¹
- K. Participar en programas de actualización y perfeccionamiento pedagógico, profesional, humanístico, tecnológico, informático, investigativo, emprendedor y demás actividades que ofrezca la Institución en sus planes y programas de capacitación y formación, de acuerdo con la modalidad de contratación de cada profesor.
- L. Ser designado para representar a la Institución en calidad de ponente o asistente en eventos académicos, investigativos o gremiales relacionados con su área de conocimiento.
- M. Contar con la opción de recibir auxilio económico y /o descuentos para realizar estudios de posgrado, en consonancia con las normas (Reglamento de Becas y Descuentos) y el presupuesto del que disponga la Institución para tales efectos.
- N. Participar en las convocatorias de investigación que realiza la Institución.
- O. Tener espacios de trabajo adecuados para sus actividades de docencia, de investigación, de extensión, de asesoría y de proyección social y para su descanso, aseo y alimentación.
- P. Participar de los incentivos y distinciones de que trata el presente Reglamento.
- Q. Recibir los servicios del Bienestar Universitario, en concordancia con los programas y las normas que regulan su funcionamiento.
- R. Gozar de un ambiente apropiado para el desarrollo de su labor educativa, así como de un adecuado ambiente social que propicie la convivencia y la integración.

Parágrafo: De igual manera serán aplicables todos aquellos derechos de índole laboral o constitucional que entren en vigencia con posterioridad del presente reglamento, a partir de la promulgación de la norma que los profiera.

¹ DD-RL-003-V1 Reglamento Órganos de Participación Institucional



ARTÍCULO 33. De los deberes de los profesores. Además de los derechos y libertades consagradas en la Constitución, las Leyes de la República de Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo y el Reglamento Interno; son deberes de los profesores los siguientes:

- A.** Observar, permanentemente, los principios de ética en su comportamiento personal, profesional y docente.
- B.** Ser leal con la Institución y actuar en concordancia con su Proyecto Educativo, así como velar por la defensa de su patrimonio cultural, espiritual, científico y económico.
- C.** Dar tratamiento respetuoso a las autoridades, a los colegas, a los estudiantes, a los colaboradores y a los visitantes de la Institución.
- D.** Ejercer la actividad académica y cualquier otra función dentro de la Institución con objetividad intelectual y respeto por la diferencia.
- E.** Abstenerse de realizar actos de discriminación política, religiosa, sexual, racial o de cualquier otra índole.
- F.** Abstenerse de utilizar para asuntos personales, los bienes, el nombre y el prestigio de la Institución.
- G.** Conocer y velar por el cumplimiento de los Reglamentos promulgados por la Institución.
- H.** Participar activamente en los procesos de creación, seguimiento y evaluación académica y administrativa de los programas y en el desarrollo académico de la Institución.
- I.** Desempeñar con responsabilidad, eficiencia y efectividad las actividades académicas de investigación, de consultoría, de extensión, de asesoría, de consejería y de proyección social que por razón de las responsabilidades encomendadas le toque ejercer.
- J.** Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le imparta el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
- K.** Asistir puntualmente y cumplir con el tiempo reglamentario de las clases, así como de las actividades académicas programadas y convocadas por las respectivas autoridades de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano.



- L.** Contribuir en la preparación, actualización, desarrollo y evaluación de las asignaturas o los módulos y de los proyectos relacionados con su área de competencia.
- M.** Realizar las evaluaciones a los educandos, de conformidad con las normas establecidas en el Reglamento Académico y Disciplinario de la Institución, comunicar oportunamente sus resultados y realizar la respectiva retroalimentación al proceso evaluativo.
- N.** Mantenerse actualizado profesional y académicamente para ejercer las funciones inherentes a su cargo con altos niveles de excelencia.
- O.** Preparar el contenido cada una de sus clases, el material de apoyo para las mismas, en concordancia con las disposiciones y los sílabos fijados por el respectivo Departamento Académico.
- P.** Asistir y participar en las actividades de capacitación programadas, convocadas por la Institución y cumplir con las actividades de formación profesional en las cuales recibe apoyo institucional.
- Q.** Mencionar la filiación institucional: Institución Universitaria Politécnico Gran colombiano en toda la producción académica e intelectual que se derive de sus contratos con la institución, cualquiera que estos fueren.
- R.** Responder por el buen uso y la conservación de los recursos de infraestructura, tecnológicos y bibliográficos asignados o facilitados para el cabal cumplimiento de su función.
- S.** Abstenerse de portar armas, de presentarse en estado de embriaguez, de poseer, emplear o inducir a otros al uso de narcóticos o sustancias psicoactivas o asistir bajo el efecto de las mismas.
- T.** Abstenerse de abandonar o suspender sus labores sin autorización previa, o impedir y obstaculizar el normal ejercicio de las actividades académicas, administrativas o de bienestar universitario de la Institución.
- U.** Tienen la obligación de cumplir a cabalidad con el calendario académico o cronograma de labores, entre ellos el cargue de notas de acuerdo a las fechas establecidas por el mismo.



NOTA: El numeral “i” aplica solamente para profesores de planta y el numeral “o” es de carácter obligatorio para los profesores de planta y opcional para los profesores de cátedra.

Sin perjuicio de lo anterior, la Institución en su condición de empleadora mantendrá su derecho a modificar aquellos aspectos del contrato laboral que la ley le permita, mediante circulares, reglamentos y cualquier otro tipo de regulación que resulte pertinente.

CAPÍTULO VIII

DE LA CAPACITACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DOCENTE

ARTÍCULO 34. De la Formación Permanente. El desarrollo de los profesores constituye un eje estratégico dentro de la política de gestión del talento humano en la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, alineado con la misión, la visión y los valores institucionales, en donde la formación permanente se integra en las siguientes dimensiones:

- A. Dimensión personal.
- B. Dimensión institucional.
- C. Dimensión disciplinar.
- D. Dimensión pedagógica, didáctica y tecnológica.
- E. Dimensión investigativa.



CAPÍTULO IX

DE LA EVALUACIÓN DE LOS PROFESORES

ARTÍCULO 35. De la evaluación de los profesores de planta. El proceso de evaluación integral del desempeño de los profesores de planta cuenta con los siguientes insumos:

- A. La valoración de los estudiantes de la actividad docente de acuerdo con los parámetros y formatos diseñados por la Institución.
- B. La ejecución del plan de trabajo del profesor que se ha organizado de común acuerdo con su Director de Departamento teniendo en cuenta las necesidades de desarrollo de la Institución.
- C. La autoevaluación producto del informe que el profesor entregue a su jefe directo, sobre la ejecución de su plan de trabajo.

La evaluación integral de su desempeño será realizada por su jefe inmediato con base en los insumos anteriores y teniendo como referencia los compromisos adquiridos por el profesor en su plan de trabajo. Esta evaluación podrá ser utilizada para los efectos pertinentes dispuestos en el Código Sustantivo del trabajo.

ARTÍCULO 36. Etapas del proceso de evaluación. Preparación, planeación, seguimiento y propuestas de mejoramiento.

- A. Preparación. Entre el profesor y el Director del Departamento para dar a conocer los objetivos, las iniciativas y los proyectos estratégicos de la Facultad y del Programa y el aporte del profesor a los mismos.
- B. Planeación. Definición de objetivos y compromisos semestrales en el plan de trabajo del profesor y registro de los mismos en el sistema de información institucional para tales efectos.



- C. Administración/Seguimiento. Revisión de los avances alcanzados frente a los objetivos acordados.
- D. Propuestas de Mejoramiento. Análisis de los resultados alcanzados, retroalimentación de la gestión y concreción de actividades de mejoramiento futuras.

ARTÍCULO 37. De la evaluación integral de desempeño del profesor de planta. Sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo 7, numeral 9 del decreto 2351 de 1965 y el Artículo 2 del Decreto Reglamentario 1373 de 1966 (Código Sustantivo del Trabajo), o las normas que los modifiquen o sustituyan, cuando un profesor reciba una calificación de deficiente en la evaluación de desempeño de que tratan los artículos 38 y 39, se seguirá el siguiente proceso:

- A. Se notificará al profesor sobre el resultado de la evaluación para que éste tenga la oportunidad de hacer uso de los derechos al debido proceso descritos en el artículo 47 de este Reglamento.
- B. Si después de los descargos hechos por el profesor se mantuviere la evaluación de desempeño en el rango de deficiente, el Decano de la Facultad, el Director de Departamento o la persona designada por el departamento de Recursos Humanos acordará con el profesor las medidas necesarias que permitan solucionar las falencias que se identificaron en la evaluación y se dejará constancia por escrito de los compromisos que adquiere el profesor, los cuales se incorporarán en su plan de trabajo para el siguiente semestre.
- C. Si en el resultado de evaluación del semestre subsiguiente a la firma de los compromisos, el profesor volviere a obtener una calificación de deficiente, el Decano de Facultad notificará al profesor para que éste haga uso de sus derechos al debido proceso.
- D. Si se confirma la evaluación, el Decano informará a la Dirección de Gestión Humana para que ésta proceda a la desvinculación laboral del profesor, siguiendo los procedimientos legales a que haya lugar.

ARTÍCULO 38. De la evaluación del profesor de cátedra y ocasional. El proceso de evaluación de los profesores de cátedra tendrá en cuenta la valoración de los estudiantes de la actividad docente de acuerdo con los parámetros y formatos diseñados por la Institución. Así mismo se tendrá en cuenta su asistencia a las actividades formativas y de coordinación programada por la Institución.



Cuando la valoración de los estudiantes en un período sea deficiente, o se registre inasistencia a las actividades programadas por la Institución, el Director del Departamento se reunirá con el profesor para acordar propuestas de mejoramiento. En caso de que subsistan las dificultades por dos períodos académicos consecutivos no se volverá a hacer uso de los servicios del profesor.

CAPÍTULO X

DE LOS INCENTIVOS A LOS PROFESORES

ARTÍCULO 39. De los incentivos y estímulos a los profesores. La Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano en cumplimiento de su misión genera mecanismos pertinentes para la permanencia y cualificación de sus profesores, y por ello ha establecido:

- A. Sistema de retribución económica diferenciado para los profesores de planta según las categorías establecidas en el Escalafón que permitan reconocer la formación, la calidad y la producción intelectual del cuerpo profesoral.
- B. Sistema de retribución económico diferenciado para los profesores de cátedra que permitan reconocer su formación y experiencia profesional y docente.
- C. Reglamento de Becas, Auxilios y Comisiones de Estudio.
- D. Estrategias para mantener y mejorar un clima laboral adecuado que propenda por el desarrollo de las condiciones que afectan positivamente las relaciones interpersonales entre los miembros de la Institución.
- E. Espacios de participación y representación de los profesores en la vida universitaria, en los comités curriculares, consejos de facultad, comité de profesores o comité institucional de órganos de participación.
- F. Apoyos para participar en eventos académicos o realizar publicaciones.
- G. Salario Emocional.



CAPÍTULO XI

DE LAS DISTINCIONES

ARTÍCULO 40. De los Profesores Eméritos. Distinción que otorga la Institución a los profesores que hayan prestado servicios por:

- 15 años: Platino
- 20 años: Bronce
- 25 años: Plata
- 30 años: Oro

Consistente en un reconocimiento que otorgará el Consejo Académico, previa validación de Gestión Humana.

ARTÍCULO 41. Del reconocimiento a la Excelencia. El Consejo Académico anualmente otorgará Mención de Honor a aquellos profesores que se hayan destacado por su excelencia en el desarrollo de la labor académica, de investigación, de extensión y de representación institucional en el año inmediatamente anterior a la entrega de la misma.

Criterios:

- Evaluación docente
- Investigación
- Postulación Decanos
- Proyectos Destacados



CAPÍTULO XII

DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 42. De las faltas. Constituyen faltas disciplinarias del profesor las siguientes:

- A. Incumplir con los deberes y las funciones consagrados en el Artículo 34 del presente Reglamento.
- B. Actuar dentro o fuera de la Institución en forma que se comprometa su imagen o realizar actos que atenten contra la ética, las normas de la moral y las buenas costumbres.
- C. Alterar o falsificar los documentos soporte de su certificación, titulación o experiencia académica, profesional, laboral y docente presentados para su contratación o escalafonamiento docente.
- D. Las demás establecidas en la ley y reglamentos que se incorporen en el contrato de trabajo o de servicios, en el Reglamento Académico y Disciplinario de la Institución y todas las que se definan en resoluciones rectorales.

ARTÍCULO 43. De las sanciones. Los profesores que incurran en una o más faltas de que se trata el artículo anterior, podrán ser objeto de las siguientes sanciones disciplinarias, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que su acción pueda originar:

- A. Amonestación privada. Verbal o escrita, la escrita puede ser con o sin copia a la hoja de vida.
- B. Cancelación del contrato de trabajo de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo, en el caso de que se consideren graves las faltas cometidas.

Parágrafo. Las amonestaciones escritas equivalen a los requerimientos de que trata el Artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 que reforma el Código Sustantivo del Trabajo.



ARTÍCULO 44. Del Derecho al Debido Proceso. Ningún profesor podrá ser sancionado por un hecho que no haya sido definido previamente como falta disciplinaria por la Constitución, la Ley, los estatutos de la Institución, el presente Reglamento, el contrato de trabajo y demás regulaciones proferidas por la Institución para efectos laborales.

En toda investigación administrativa de carácter disciplinario el profesor investigado tendrá derecho a:

- Conocer los cargos que se le formulan.
- Tener acceso al expediente y a obtener copia auténtica del mismo.
- Ser escuchado en descargos.
- Participar en la práctica de las pruebas que solicite oportunamente, siempre que las mismas sean pertinentes y conducentes al esclarecimiento de los hechos.
- Aportar al expediente pruebas documentales que posea y considere necesarias para ejercer su derecho a la defensa.

Toda sanción disciplinaria, diferente a lo amonestación privada o pública, se adoptará mediante decisión motivada.

ARTÍCULO 45. De los recursos y las instancias. Contra la decisión administrativa que imponga una sanción disciplinaria procederá el recurso apelación. No obstante las sanciones impuestas por el Rector admiten únicamente el recurso de reposición. El recurso interpuesto deberá ir motivado al menos en forma sumaria con los argumentos de hecho por los cuales se está en desacuerdo con la decisión tomada.

El recurso de apelación podrá interponerse directamente ante el superior jerárquico del directivo que impuso la sanción.

En las sanciones impuestas por los Decanos y los Directores de Departamento Académico el recurso de reposición será interpuesto ante el mismo directivo que las impuso y el recurso de apelación, ejercido directamente o como subsidiario del de reposición, será interpuesto ante el Rector de la Institución.

Los recursos deberán interponerse por escrito dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha en que surtiere la notificación de la sanción. La sanción disciplinaria quedará en



firme cuando no se ejercieren oportunamente los recursos o cuando, una vez interpuestos, se decidieran de manera definitiva.

CAPÍTULO XIII

DE LA INTERPRETACIÓN Y LA VIGENCIA

ARTÍCULO 46. Del desarrollo normativo. Corresponde al Rector como máxima autoridad ejecutiva en el campo académico, reglamentar, interpretar, ampliar y desarrollar las disposiciones de este Reglamento y decidir los casos no contemplados en él, de conformidad con el espíritu y la tradición que guían a la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano.

ARTÍCULO 47. De la reforma. El presente Reglamento podrá ser modificado por el Consejo de Delegados previo estudio y recomendación del Consejo Académico.

ARTÍCULO 48. De la vigencia. Este Reglamento tendrá vigencia a partir de la fecha de su aprobación por parte del Consejo de Delegados de la Institución y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

El presente Reglamento de Profesor rige a partir de su publicación*.

Publíquese, Comuníquese y Cúmplase,
Dado en Bogotá D.C., el 23 de septiembre de 2015.



Fernando Dávila Ladrón Guevara
Presidente



Jürgen Chiari Escovar
Rector

*Publicado en la página web de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano septiembre de 2015, fecha en la cual entra en vigencia.



MIEMBRO DE LA RED
ILUMNS