



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA  
**POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO**

# REGLAMENTO DEL PROFESOR



© / tiempo

*¡Vive el Poli!*

<b>MACROPROCESO:</b> Dirección y Desarrollo Institucional	<b>REGLAMENTO</b>	<b>Código:</b> DD-RL-002-V1
	Profesor	<b>Vigente desde:</b> 20/12/2013

## 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 .....	8
Artículo 6. De la Naturaleza .....	8
Artículo 7. Del perfil institucional .....	8
CAPÍTULO IV DE LAS MODALIDADES DE LOS PROFESORES .....	9
Artículo 8. De las modalidades .....	9
Artículo 9. Del Profesor de Cátedra .....	9
Artículo 10. Del Profesor de Planta .....	9
Artículo 11. Del Profesor Visitante.....	10



CAPÍTULO V DE LA SELECCIÓN Y VINCULACIÓN DE LOS PROFESORES .....	10
Artículo 12. Políticas Generales.....	10
Artículo 13. Del Comité de Selección y Escalafón Docente .....	11
Artículo 14. Del proceso de selección de profesores de planta.....	11
Artículo 15. Del proceso de vinculación de profesores de planta.....	12
Artículo 16. De las condiciones de contratación de los profesores de planta ....	13
Artículo 17. Del proceso de selección de profesores de cátedra.....	13
Artículo 18. Del proceso de vinculación de profesores de cátedra.....	13
Artículo 19. De las condiciones de contratación de los profesores de cátedra ..	14
CAPÍTULO VI DEL ESCALAFÓN DOCENTE PARA PROFESORES DE PLANTA .....	15
Artículo 20. De la Definición y Objetivos del Escalafón .....	15
Artículo 21. Criterios para la valoración en el escalafón .....	16
Artículo 22. De las Categorías del Escalafón .....	16
Artículo 23 Profesor Auxiliar .....	17
Artículo 24 Profesor Asistente.....	17
Artículo 25 Profesor Asociado.....	18
Artículo 26 Profesor Titular .....	18
Artículo 27. Del profesor en formación.....	19
Artículo 29. Del ingreso al Escalafón Docente .....	20
Artículo 30. Del proceso de ubicación y promoción en el Escalafón.....	20
Artículo 31. De la estabilidad en el escalafón.....	21



Artículo 32. De las vacantes para ascenso en el escalafón.....	21
CAPÍTULO VII DE LOS DERECHOS Y DEBERES DE LOS PROFESORES .....	22
Artículo 33. De los derechos de los profesores .....	22
Artículo 34. De los deberes de los profesores .....	23
CAPÍTULO VIII DE LOS ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN DE LOS PROFESORES .....	25
Artículo 35. De la elección de los representantes de los profesores .....	25
Artículo 36. De la participación en los Órganos de Dirección.....	26
CAPÍTULO IX DE LA CAPACITACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DOCENTE .....	27
Artículo 37. De la Formación Permanente .....	27
CAPÍTULO X DE LA EVALUACIÓN DE LOS PROFESORES.....	27
Artículo 38. De la evaluación de los profesores de planta.....	27
Artículo 39. Etapas del proceso de evaluación .....	28
Artículo 40. De la evaluación integral de desempeño del profesor de planta ...	28
Artículo 41. De la evaluación del profesor de cátedra.....	29
CAPÍTULO XI DE LOS INCENTIVOS A LOS PROFESORES.....	29
Artículo 42. De los incentivos y estímulos a los profesores.....	29
CAPÍTULO XII DE LAS DISTINCIONES.....	30
Artículo 43. De los Profesores Eméritos .....	30
Artículo 44. Del reconocimiento a la Excelencia.....	30
CAPÍTULO XIII DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO .....	31
Artículo 45. De las faltas.....	31



Artículo 46. De las sanciones.....	31
Artículo 47. Del derecho al debido proceso .....	31
Artículo 48. De los recursos y las instancias .....	32
CAPÍTULO XIV DE LA INTERPRETACIÓN Y LA VIGENCIA .....	33
Artículo 49. Del desarrollo normativo .....	33
Artículo 50. De la reforma.....	33
Artículo 51. De la vigencia.....	33



# 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 es un centro de estudios superiores, en cuya misión se resalta la importancia del desarrollo de la autonomía intelectual, la formación y la aplicación de la investigación y la responsabilidad social, dentro de un proceso de autoevaluación permanente con el propósito firme 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, entendiéndolo 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.
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.



- 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.

**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. Es responsabilidad del Rector, los Decanos, los Directores de Departamento Académico, los Directores de sedes, los Directores de Educación Virtual y los Directores de los Departamentos de Apoyo Académico velar por su cumplimiento.

**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.

# 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 y proyección social.

**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
- C. Profesores Visitantes

**Artículo 9. Del Profesor de Cátedra.** Es aquel que se encuentra vinculado bajo la modalidad de obra o labor determinada. Su contratación se definirá para un período de tiempo determinado y con una finalidad específica.

**Parágrafo.** Los profesores de Cátedra 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.

**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, y que puede desempeñarse en funciones de docencia tanto en la modalidad presencial como en la modalidad virtual, de investigación, de proyección social, de extensión, de asesoría, de consultoría, de coordi-



nación, gestión o de dirección académica, 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.

# CAPÍTULO 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 docentes 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 y Escalafón Docente.** Los Directores de Departamento Académico y los Coordinadores de Área que por encargo de su respectivo Decano deben presentar sus candidatos a ocupar una plaza docente, deben seguir los procesos de selección y vinculación de profesores, con la respectiva aprobación del Comité de Selección y Escalafón Docente integrado como mínimo por:

- A. El Rector quien lo preside.
- B. Los Decanos.
- C. El Director de Gestión Humana.
- D. El Director de la unidad encargada de la gestión de asuntos profesoriales
- E. El Director de Planeación y Evaluación Estratégica

**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.
- B. Experiencia laboral con prioridad en el área de conocimiento en la que se va a desempeñar.
- C. Experiencia en docencia en educación virtual, cuando se trate de profesores que van a atender esta modalidad.
- D. Experiencia como profesor con prioridad en educación superior en el área de conocimiento requerida.
- E. Producción intelectual con prioridad en investigación científica o tecnológica o producción de obras artísticas y material académico del área en la que se va a desempeñar.
- F. Competencias en idiomas con prioridad a las lenguas de mayor relación con su área de conocimiento.
- G. Otras variables particulares a la experticia que como profesor debe tener para el área de conocimiento, tales como certificaciones, habilidades informáticas, etc.



**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 Decano de Facultad.
- B.** Convocatoria pública, 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 y preselección de hojas de vida por parte del Director de Departamento Académico o el Coordinador de Área Académica y diligenciamiento del formato electrónico institucional de las hojas de vida preseleccionadas.
- D.** Calificación de las hojas de vida según formato de evaluación institucional por la Unidad encargada de la gestión de asuntos profesoriales
- E.** Valoración de los candidatos que hayan cumplido el puntaje mínimo de evaluación por el Comité de Facultad, presidido por el Decano.
- F.** Entrevistas a candidatos por parte del Director de Departamento o el Decano, según formato institucional.
- G.** Remisión de candidatos a la Coordinación de Selección y Desarrollo del Departamento de Gestión Humana.
- H.** Aplicación de pruebas psicotécnicas y entrevistas por parte de la Coordinación de Selección y Desarrollo.
- I.** Remisión de resultados finales de evaluación diligenciados al Director de Departamento y el Decano para su última aprobación y presentación al Comité de Selección y Escalafón Docente.
- J.** Selección del candidato que cubrirá la plaza docente por parte del Comité de selección docente y remisión de la decisión a Gestión Humana en formato institucional.
- K.** Verificación de documentos de titulación y referencias del candidato por parte de Gestión Humana



- L. Realización del proceso de contratación según proceso propio de la Institución.
- M. La vinculación de los profesores se formalizará mediante la firma del contrato.

**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. Durante este año, al profesor recién nombrado no se le asignarán funciones de dirección académica.

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

- A. Formación y nivel de titulación académica.
- B. Experiencia en docencia en educación virtual, cuando se trate de profesionales que van a atender esta modalidad.
- C. Experiencia laboral en el área de conocimiento en la que se va a desempeñar.
- D. Experiencia como profesor con prioridad en educación superior en el área de conocimiento requerida.
- E. Competencias en idiomas con prioridad a las lenguas de mayor relación con su área de conocimiento.
- F. Otras variables particulares a la experticia que como profesor debe tener para el área de conocimiento, tales como certificaciones, habilidades informáticas, etc.

**Artículo 18. Del proceso de vinculación de profesores de cátedra.** El proceso de vinculación de profesores de cátedra debe surtir las siguientes etapas:

- A. Disponibilidad de la plaza a ocupar, aprobada por el Decano previa solicitud del Director de Departamento.
- B. Convocatoria pública, 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 y preselección de hojas de vida por parte del Director de Departamento Académico o el Coordinador de Área Académica y diligenciamiento del formato electrónico institucional de las hojas de vida preseleccionadas.
- D. Calificación de las hojas de vida según formato de evaluación institucional por la unidad encargada de la gestión de asuntos profesoraes.
- E. Valoración de los candidatos que hayan cumplido el puntaje mínimo de evaluación por el Comité de Facultad, presidido por el Decano.
- F. Entrevistas a candidatos por parte del Director de Departamento o el Decano, según formato institucional.
- G. Remisión de candidatos a la Coordinación de Selección y Desarrollo del Departamento de Gestión Humana.
- H. Verificación de documentos de titulación y referencias del candidato por parte de Gestión Humana
- I. Realización del proceso de contratación según proceso propio de la Institución.
- J. La vinculación de los profesores se formalizará mediante la firma del contrato ante la Dirección de Gestión Humana.

**Artículo 19. De las condiciones de contratación de los profesores de cátedra.** Los profesores de cátedra serán contratados bajo las siguientes condiciones:

- A. El profesor de cátedra para programas de pregrado presencial firmará contrato por el periodo académico correspondiente y de acuerdo con la carga académica acordada.
- 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 y se asimilarán como profesores ocasionales. Por ello, su contrato será



en la modalidad de prestación de servicios profesionales y el valor de hora cátedra 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 consideraciones de número de estudiantes tutorados y número de grupos que tenga a cargo.

# CAPÍTULO VI

---

## DEL ESCALAFÓN DOCENTE PARA PROFESORES DE PLANTA

**Artículo 20. De la Definición y Objetivos 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. Sus objetivos esenciales son:

- A. Promover un servicio de calidad en todas las actividades académicas de la Institución.
- B. Promover la formación profesional de los profesores.
- C. Promover la capacitación pedagógica de los profesores.
- D. Promover la investigación formativa y aplicada en los profesores.
- E. Promover la generación de publicaciones académicas y científicas de los profesores.
- F. Contribuir al mejoramiento continuo de la calidad académica, por medio de los aportes pedagógicos y didácticos de los profesores.



- G. Apoyar los procesos de Bienestar Universitario para todos los profesores de la Institución.

**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 un área específica del conocimiento.
- B. La formación pedagógica
- C. La experiencia en docencia virtual para los profesores que sean contratados para atender esta modalidad
- D. La formación en segundo idioma
- E. La experiencia como profesor y la experiencia profesional
- F. La experiencia en investigación y en proyectos académicos, de proyección social o de gestión académico – administrativa.
- G. La producción intelectual
- H. 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 Grancolombiano o su equivalencia, según el artículo 28 de este Reglamento.
- D. Haber obtenido una evaluación de desempeño como mínimo en el rango de satisfactoria

**Parágrafo.** Excepcionalmente, por expresa petición del decano, el comité de selección y escalafón docente podrá decidir remplazar el título de especialista requerido en el nivel de profesor auxiliar por tres años de experiencia profesional comprobada en el área de conocimiento en la que se desempeña como profesor en la Institución.

**Artículo 24 Profesor Asistente.** Para ser profesor asistente se requiere:

- A. Acreditar título de maestría como mínimo.
- 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, según equivalencias certificadas por el Departamento Académico de Idiomas de la Institución.
- 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. Líder de al menos un proyecto de investigación o de extensión o miembro de un grupo de investigación, por mínimo un (1) año en la IUPG.
- F. Certificar como mínimo 20 puntos de producción intelectual, según tabla de puntaje establecida por resolución rectoral.
- G. 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 como mínimo.
- 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, según equivalencias certificadas por el Departamento Académico de Idiomas de la Institución.
- D. Acreditar cinco (5) 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 Universitaria Politécnico Grancolombiano o su equivalencia, según el artículo 28 de este Reglamento, si su título de posgrado es de nivel de Doctorado.
- E. Integrante de un grupo de investigación por mínimo dos (2) años o experiencia por el mismo tiempo en proyectos de extensión en la IUPG.
- F. Certificar como mínimo 40 puntos de producción intelectual, no acumulables con los certificados en la categoría anterior, según tabla de puntaje establecida por resolución rectoral.
- G. 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 doctorado.
- 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, según equivalencias certificadas por el Departamento Académico de Idiomas de la Institución.
- D. Acreditar cinco (5) 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. Líder de un grupo o línea de investigación o de proyectos de extensión en la IUPG por lo menos tres (3) años.
- F. Certificar como mínimo 70 puntos de producción intelectual, no acumulables con los certificados en la categoría anterior, según tabla de puntaje establecida por resolución rectoral.
- G. 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 destacado por su excelencia académica o que haya sobresalido en algún área de conocimiento de interés 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, pero sin responsabilidades de coordinación o dirección.
- C. 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.
- D. Cumplido el año de preparación, el decano recomendará, si así lo considera, su contratación formal como profesor de planta y podrá postularse al escalafón docente.

**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 de educación superior o en institutos de investigación.
- B. Dos (2) años de tiempo completo de experiencia como profesor 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, tales como Rector, Vicerrector, Decano, Director de Investigaciones, Director de área académica y sus equivalentes.
- 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 profesor de cátedra u ocasional en la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano.
- F. Mil doscientas ochenta (1280) horas en calidad de profesor de cátedra u ocasional en Instituciones de Educación Superior.

**Artículo 29. Del ingreso al Escalafón Docente.** Para ingresar al escalafón docente, se deben cumplir cualquiera de las condiciones siguientes:

- A. Los profesores de planta que hayan cumplido un año de vinculación en la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano y que reúnan los requisitos establecidos en el artículo 16 de este Reglamento.
- B. Los profesores en formación que hayan cumplido un año de vinculación y que reúnan los requisitos establecidos en el artículo 27 de este Reglamento.

**Artículo 30. Del proceso de ubicación y promoción en el Escalafón.** Con el propósito esencial de estudiar y aprobar las solicitudes de las direcciones de los departamentos académicos, respecto de la ubicación y de la promoción de los profesores en el Escalafón Docente Institucional, se procederá de la siguiente manera:

- A. Las direcciones de los Departamentos Académicos presentarán las solicitudes correspondientes a cada caso ante la unidad responsable de la gestión de asuntos profesoraes.
- B. La unidad responsable de la gestión de asuntos profesoraes solicitará a las respectivas unidades institucionales la confirmación de los requisitos exigidos para el ascenso en el escalafón, según lo estipulado en este Reglamento.
- C. La unidad responsable de la gestión de asuntos profesoraes compilará los resultados de las solicitudes y enviará el respectivo concepto al Comité de Selección y Escalafón Docente, cuya conformación está estipulada en el artículo 13 de este Reglamento.



- D. Con la aprobación del Comité de Selección y Escalafón Docente, la unidad responsable de la gestión de asuntos profesoraes comunicará la novedad a la Dirección de Gestión Humana para los efectos contractuales que de tal aprobación se desprendan.

**Artículo 31. De la estabilidad en el escalafón.** Los profesores escalafonados podrán permanecer en una categoría del escalafón, según los siguientes rangos:

- A. Profesor auxiliar: Mínimo un (1) año y máximo cuatro (4) años
- B. Profesor asistente: Mínimo dos (2) años y máximo seis (6) años
- C. Profesor asociado: Mínimo dos (2) años y máximo siete (7) años
- D. Profesor titular: Permanecerá indefinidamente, pero cada tres (3) años deberá certificar producción intelectual equivalente a mínimo 20 puntos, según tabla de puntaje establecida por resolución rectoral.

Transcurrido el tiempo máximo de permanencia en una categoría del escalafón sin que el profesor haya solicitado su ascenso cumpliendo los requisitos establecidos, o haya demostrado la producción intelectual mínima para el profesor titular, el Comité de Selección y Escalafón docente podrá de oficio solicitar evaluación de desempeño del profesor y recomendar la renovación de su periodo de estabilidad o solicitar el retiro del cargo como profesor de planta al profesional evaluado.

**Artículo 32. 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 33. De los derechos de los profesores.** Además de los derechos y libertades consagradas en la Constitución y las Leyes de la República de Colombia, 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.
- 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.

**Artículo 34. De los deberes de los profesores.** 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.** 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.
- K.** Contribuir en la preparación, actualización, desarrollo y evaluación de las asignaturas o los módulos y de los proyectos relacionados con su área de competencia.
- L.** 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.
- M.** Mantenerse actualizado profesional y académicamente para ejercer las funciones inherentes a su cargo con altos niveles de excelencia.
- N.** 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.





- O.** 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.
- P.** 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.
- Q.** 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.
- R.** 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.

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 e cátedra.

# CAPÍTULO VIII

---

## DE LOS ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN DE LOS PROFESORES

**Artículo 35. De la elección de los representantes de los profesores.** La elección de los representantes de los profesores al Comité de Órganos de Participación tiene dos instancias: la del cumplimiento de los requisitos para ser elegido y la del proceso de elecciones.

- A.** Requisitos.
  - I.** Tener contrato de trabajo vigente con la Institución.
  - II.** Haber estado vinculado mediante contrato de trabajo por un período no inferior a 18 meses.



- III. No tener procesos disciplinarios en curso.
- IV. Cumplir con el proceso de elección definido en el Reglamento de Órganos de Participación.
- V. Para los profesores de cátedra, tener una carga académica de al menos 12 horas a la semana.

**B.** Proceso de elección:

- I. Convocatoria Institucional en la que podrán participar todos aquellos profesores que cumplan con los requisitos anteriores, según el tipo de contrato que tengan en ese momento con la Institución. Las elecciones se realizarán cada dos años.
- II. Elaboración y divulgación de las propuestas elaboradas por los aspirantes.
- III. Jornada de elecciones. Serán elegidos tres profesores en calidad de representantes de los profesores de planta, los profesores de cátedra y los tutores de Educación Virtual.

**Parágrafo.** Los profesores que hayan sido elegidos como representantes ante el Comité de Órganos de Participación serán descargados de sus actividades docentes en un 10%, a fin de que puedan cumplir a cabalidad sus funciones de representación.

**Artículo 36. De la participación en los Órganos de Dirección.** Son funciones de los representantes de los profesores ante el Comité de Órganos de Participación, las siguientes:

- A. Representar a sus colegas ante todas las instancias internas y externas de la Institución.
- B. Participar activamente en todas las actividades que se programen orientadas a la cualificación del estamento profesoral y el desarrollo institucional.
- C. Coordinar la planeación del Comité de Profesores con los demás órganos de participación de la Institución.
- D. Coordinar la elección de representantes de profesores para el siguiente período.



# CAPÍTULO IX

---

## DE LA CAPACITACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DOCENTE

**Artículo 37. 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 Grancolombiano, 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 X

---

## DE LA EVALUACIÓN DE LOS PROFESORES

**Artículo 38. 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.

**Artículo 39. 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 40. 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, 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 o el Director de Departamento 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 41. De la evaluación del profesor de cátedra.** 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 programadas 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 XI

---

## DE LOS INCENTIVOS A LOS PROFESORES

**Artículo 42. 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.

# CAPÍTULO XII

---

## DE LAS DISTINCIONES

**Artículo 43. De los Profesores Eméritos.** Distinción que otorga la Institución a los profesores que hayan prestado servicios por tiempo igual o superior a veinticinco (25) años y consistente en un reconocimiento que otorgará el Consejo Académico previa presentación del caso por el Decano respectivo.

**Artículo 44. 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.



# CAPÍTULO XIII

## DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

**Artículo 45. 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 y en el Reglamento Académico y Disciplinario de la Institución.

**Artículo 46. 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 47. 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 y el presente Reglamento.



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

- A. Conocer los cargos que se le formulan.
- B. Tener acceso al expediente y a obtener copia auténtica del mismo.
- C. Ser escuchado en descargos.
- D. Participar en la práctica de las pruebas que solicite oportunamente, siempre que las mismas sean pertinentes y conducentes al esclarecimiento de los hechos.
- E. 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 resolución motivada.

**Artículo 48. De los recursos y las instancias.** Contra la decisión administrativa que imponga una sanción disciplinaria proceden los recursos de reposición y apelación. No obstante las sanciones impuestas por el Rector admiten únicamente el recurso de reposición.

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

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 XIV

---

## DE LA INTERPRETACIÓN Y LA VIGENCIA

**Artículo 49. 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 Gran Colombiano.

**Artículo 50. De la reforma.** El presente Reglamento podrá ser modificado por el Consejo de Delegados previo estudio y recomendación del Consejo Académico.

**Artículo 51. 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 20 de Diciembre de 2013.



Fernando Dávila Ladrón De Guevara

RECTOR



Jurgen Chiari Escobar

Vicerrector Académico

\*Publicado en la página web de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano Enero de 2014, fecha en la cual entra en vigencia.





INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA

**POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO**

*¡Vive el Poli!*