

Universidad del Norte
Resolución Rectoral No. 73 de noviembre 1º de 2011¹
“Por la cual se expide el Reglamento del profesor de la Universidad del Norte”

El Rector de la Universidad del Norte en uso de sus facultades y especial las conferidas en el artículo 21, literal d) de los Estatutos y en el artículo 4º literal c) de la Resolución No. 72 de 2011.

¹ Actualizado con las reformas contenidas en la Resolución Rectoral No. 22 de marzo 2 de 2017 y la Resolución Rectoral No. 43 de junio 24 de 2021.

Índice

	Pág.
Presentación	3
Capítulo I	
Disposiciones Generales	4
a. Principios y definiciones	4
b. El profesor de la Universidad del Norte	5
c. Deberes, derechos y responsabilidades del profesor	6
d. Modalidades de vinculación	7
e. Responsabilidades del profesor de planta	8
f. Distribución de responsabilidades académicas del profesor de planta	9
g. Selección y vinculación de profesores	10
Capítulo II	
Escala de Méritos	11
a. Disposiciones generales	11
b. Ingreso a la Escala de Méritos	15
c. Ascenso a la Escala de Méritos	16
d. Retiro de la Escala de Méritos	17
e. Producción intelectual	17
f. Sistema de puntaje	18
Capítulo III	
Evaluación del desempeño académico y permanencia del profesor	18
Capítulo IV	
Reconocimientos Académicos	20
Capítulo V	
Remuneración	22
Capítulo VI	
Disposiciones finales	23

PRESENTACIÓN

Los pensadores de la educación universitaria, desde siglos, han resaltado la trascendencia de una universidad cimentada en el saber y la ciencia, entidades que, a su vez, se fundamentan y encuentran su perfeccionamiento en el desarrollo profesoral. Es el profesor quien protagoniza de manera privilegiada un rol esencial en el desarrollo del conocimiento, en la búsqueda de la excelencia académica y en la construcción de una sociedad cada vez mejor. El profesor universitario de nuestra institución se caracteriza por su alto desempeño académico, su eficiencia y dedicación, así como por su claro compromiso con el desarrollo de la calidad de la educación centrada en la investigación, la innovación pedagógica, las publicaciones y, en general, en la práctica de una educación acorde con las exigencias actuales y con la formación integral consagrada en la misión de la Universidad del Norte.

Este reglamento tiene como finalidad establecer los lineamientos necesarios y convenientes para facilitar la gestión efectiva del quehacer académico del profesor. Igualmente, ofrece un marco de orientación para reconocer los logros y el trabajo pedagógico e investigativo del cuerpo profesoral. Incluye capítulos especiales dedicados a la escala de méritos, así como también a la evaluación del desarrollo docente, que busca el constante mejoramiento en los resultados y el desempeño académico de los profesores y a los incentivos académicos que establece la Universidad para estimular la actividad científica del docente.

Esperamos que este reglamento se convierta en un estímulo al crecimiento personal y profesional de cada uno de nuestros profesores. De esta manera, al tiempo que nos ubicamos en el camino del cabal cumplimiento de nuestra misión, estaremos capacitados para asumir con altura los muy complejos requerimientos de nuestra sociedad contemporánea.

Jesús Ferro Bayona
Rector

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1. La Universidad del Norte, en ejercicio de la autonomía universitaria y en cumplimiento de su misión de impartir formación académica con profesorado idóneo, calificado y con profunda vocación académica, expide el presente *Reglamento del Profesor*. Este busca avanzar en el desarrollo académico y personal de los profesores mediante la planificación de su formación, en consonancia con los objetivos de desarrollo institucional, el humanismo, el progreso de la ciencia, la tecnología y la educación universitaria, el estímulo y reconocimiento a la labor profesoral, y la generación de un ambiente de bienestar para el docente.

A. Principios y definiciones

El logro de los objetivos de excelencia académica propuestos por la Universidad en su Misión, depende en gran medida de la gestión y contribución de los profesores en las dimensiones académicas de docencia, investigación y proyección social. En este sentido, el proyecto del profesor en la institución se concibe como un proyecto de vida, de largo plazo, que integra no solo lo profesional y académico sino también lo personal en consonancia con los propósitos y fines institucionales, declarados en su Misión y Visión. Por lo tanto, se espera que el transcurrir de la vida del profesor en la institución se caracterice por su coherencia con los principios y valores de la Universidad.

Para asegurar la coherencia de la actividad del profesor con los propósitos institucionales, se cuenta con tres instrumentos:

- a. El Portafolio docente
- b. Plan de Desarrollo de la Unidad Académica
- c. Plan de Desarrollo

El Portafolio docente consigna los compromisos del profesor en materia de docencia, producción intelectual, investigación, atención y asesoría a estudiantes y desarrollo institucional. Este Portafolio se debe concertar con el Director de Departamento y debe ser consistente con el Plan de Desarrollo de la Unidad Académica.

El Plan de Desarrollo de la Unidad Académica es un instrumento de planeación en el cual se consignan las metas, estrategias y acciones necesarias para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la respectiva unidad en el marco del Plan de Desarrollo. Este plan de la Unidad Académica se elabora bajo la orientación y el liderazgo del Decano con la activa participación y concertación de su comunidad académica.

El Plan de Desarrollo de la Unidad Académica debe ser igualmente coherente con el Plan de Desarrollo que contiene las áreas estratégicas, objetivos y estrategias que integran las líneas de desarrollo mediante las cuales la institución espera cumplir su Misión.

Artículo 2. El *Reglamento del Profesor* es el conjunto de principios y normas básicas que informan y rigen las relaciones entre la Universidad y su cuerpo profesoral en el marco de la política de gestión académica institucional. Señala las responsabilidades de los profesores y los deberes y derechos recíprocos de éstos y de la Universidad; asimismo, lo

relativo a su vinculación, evaluación, capacitación, promoción académica y distinciones e incentivos, la remuneración y lo referente a su ingreso y retiro de la escala de méritos.

Artículo 3. El Reglamento rige para toda la Universidad y obliga sin excepción a todo su cuerpo profesoral; será responsabilidad del Rector y el Vicerrector Académico, y, de manera inmediata, de los directivos de cada unidad académica, velar por su cumplimiento.

Artículo 4. El Reglamento forma parte integral del contrato de trabajo que la Universidad celebra con cada miembro del cuerpo profesoral, quien declara conocerlo y aceptarlo. Así mismo los profesores deben someterse a las disposiciones internas contenidas en los reglamentos expedidos por las distintas autoridades.

Artículo 5. Es profesor de la Universidad del Norte la persona que desarrolla en ella la actividad académica de docencia y atención a estudiantes, investigación, extensión y desarrollo institucional y que está adscrita a un departamento o unidad académica.

Artículo 6. El profesor que, a la vez, ejerza funciones directivas o administrativas en una unidad académica, no perderá su condición de profesor ni los derechos y deberes que le otorga este reglamento.

De común acuerdo con su superior inmediato, el profesor definirá las condiciones de su actividad académica de docencia, investigación, extensión y desarrollo institucional

B. El profesor de la Universidad del Norte

Artículo 7. La actividad académica del profesor de la Universidad del Norte está encaminada a lograr la formación integral de los educandos en el nivel universitario. Esta formación implica que el profesor, quien por excelencia ejerce dicha actividad, debe tener aptitudes, conocimientos y habilidades para ejercer las funciones docentes tanto en el aula, como en el ámbito institucional.

Sus aptitudes y características personales se basan fundamentalmente en la pasión y búsqueda del saber a un nivel superior, y en el entusiasmo por transmitir el conocimiento y promover el desarrollo del individuo a través del proceso de enseñanza-aprendizaje. En consecuencia, el profesor que cumpla sus funciones en la Universidad del Norte, deberá:

- a) Caracterizarse por su competencia académica y su idoneidad profesional, las cuales deben inspirar y motivar a los estudiantes dentro del marco de los valores que promueve la Universidad, y fomentar la investigación, con capacidad para crear caminos y soluciones, en una perspectiva realista y de acuerdo con las necesidades del país.
- b) Asimilar la cultura institucional, y conocer y promover la filosofía, la misión, las políticas, los objetivos y las metas de la Universidad del Norte, adoptando una posición analítica y favorecedora del mejoramiento institucional, en el marco de su acción.
- c) Expresar una actitud coherente frente a los principios que enseña, dentro de una dimensión ética y fundada en la honestidad.

- d) Mantener una actitud positiva hacia su autodesarrollo y, en consecuencia, participar en las actividades de desarrollo docente que organice la institución.
- e) Asumir y favorecer en el estudiante valores como el liderazgo, el sentido humanista, la ética, la honestidad, la apertura multidisciplinaria, la capacidad expresiva, el manejo de lenguas extranjeras, el uso de la informática y los hábitos de lectura e investigación.
- f) Tener capacidad para establecer relaciones interpersonales y de trabajo adecuadas para llevar a cabo la actividad docente, investigativa y de extensión, y, en general, asumir de manera responsable sus compromisos con la Universidad en el área de su competencia profesional. Consecuentemente, aceptar y acatar en su integridad los estatutos y reglamentos que rigen la vida universitaria, y comprometerse a cumplir con sus funciones de acuerdo con éstos y en concordancia con la autoridad académica correspondiente.

C. Deberes, derechos y responsabilidades del profesor

Artículo 8. Son deberes del profesor:

- a) Cumplir y hacer cumplir los Reglamentos de la Universidad.
- b) Observar siempre un comportamiento ético en sus actos.
- c) Practicar el diálogo como parte de la cultura de la Universidad del Norte y fomentar la participación activa de los estudiantes dentro del respeto a su individualidad.
- d) Ejercer la docencia, la investigación y la extensión con libertad de pensamiento y con respeto a la discrepancia, dentro del marco de los objetivos, principios y valores que inspiran a la Universidad del Norte.
- e) Innovar y actualizar permanentemente sus conocimientos, su práctica pedagógica, su actividad investigativa y su vinculación con el sector externo bajo criterios de pertinencia, integridad, eficiencia y eficacia.
- f) Perfeccionar el aprendizaje de lenguas extranjeras que faciliten su labor.
- g) Asistir puntualmente a sus clases y cumplir con el horario de atención a los estudiantes en el tiempo señalado para estas actividades, según los horarios y en los sitios establecidos para el efecto.
- h) Cumplir presencialmente con la dedicación de tiempo pactada en su contrato laboral.
- i) Participar en la elaboración de las parcelaciones de las asignaturas a su cargo, actualizarlas en sus contenidos, metodologías y materiales didácticos y desarrollarlas de acuerdo con los lineamientos aprobados por el departamento o unidad académica respectivos.
- j) Evaluar con objetividad y justicia las pruebas académicas en estricto cumplimiento de las disposiciones reglamentarias sobre el particular.
- k) Dar información oportuna de los resultados de las evaluaciones a los estudiantes y a la unidad académica correspondiente.
- l) Orientar y asesorar personalmente a aquellos estudiantes que para el efecto le asigne la respectiva unidad académica.
- m) Participar en el control de los exámenes y pruebas, e integrar los tribunales examinadores a los que sea convocado.
- n) Participar en los grupos de trabajo que le sean encomendados por la división académica o coordinación de área.
- o) Participar en los procesos de evaluación del desarrollo del profesor establecidos institucionalmente.

- p) Cumplir todas las demás obligaciones, relacionadas con su cargo, que le sean asignadas por la *autoridad competente*. Ello incluye el respeto a los derechos de autor, a los derechos patrimoniales derivados de su trabajo y no incurrir en acciones de plagio.

Artículo 9. Son derechos del profesor:

- a) Ser tratado en toda circunstancia como corresponde a su dignidad humana y profesional.
- b) Ser oído por la autoridad competente en el evento de la imputación de faltas, y, en todo caso, antes de la aplicación de las sanciones correspondientes. Asimismo, exigir que en las investigaciones que se adelanten en tales casos, se cumplan plenamente los procedimientos y las garantías señaladas en los reglamentos de la Universidad, y que se asegure el derecho de impugnar, según lo que corresponda en cada caso, las decisiones que se adopten.
- c) Revisar, en los términos señalados en los reglamentos de la Universidad, las decisiones que en materia de escala de méritos se adopten con relación a concursos, ascensos, retiros y evaluaciones.
- d) Ser promovido dentro de la escala de méritos académicos de acuerdo con lo establecido en este reglamento.
- e) Participar en la vida universitaria, recibir estímulos y gozar de ellos, acceder y disfrutar de su infraestructura, de los medios, recursos y elementos de que dispone la Universidad y sean necesarios para su desarrollo y el ejercicio de sus funciones docentes, investigativas y de extensión.
- f) Participar activamente en los órganos de dirección de la Universidad, conforme a lo establecido.
- g) Participar en la construcción de su asignatura, en los proyectos de investigación y en los procesos de evaluación aplicando su conocimiento y criterio en el marco de referencia establecido por el departamento académico al cual está adscrito, buscando el mejoramiento del nivel académico de los estudiantes.
- h) Hacer uso de los servicios académicos y de bienestar que brinda la Universidad, dentro de las normas que los rigen.
- i) Conocer oportunamente los resultados de la evaluación de su desarrollo docente.
- j) Recibir la remuneración que le corresponda en los términos establecidos por la Universidad y de acuerdo con la modalidad de su vinculación.

D. Modalidades de vinculación

Artículo 10. Los profesores de la Universidad del Norte podrán ser: 1. *de planta*, 2. *de hora-cátedra*,

Artículo 11. *Profesor de planta* es aquel que se halla vinculado de tiempo completo con dedicación exclusiva o de medio tiempo, en los términos que señalan los reglamentos, y de acuerdo a lo que conste en su contrato de trabajo. Deberá, por lo tanto, necesariamente estar involucrado en la realización de actividades de docencia, participar en el desarrollo de las líneas de investigación y proyectos de su unidad académica y en las actividades de gestión, extensión y desarrollo institucional, en la medida que determine su respectivo director de departamento, y con el visto bueno del decano.

Parágrafo 1: *Profesor especial* es aquel profesor de planta que se halla vinculado de forma ocasional y con una finalidad y un período específicos. La modalidad *especial*, dadas sus características, no está contemplada dentro de la escala de méritos, pese a lo cual se halla sujeta a este reglamento en todo aquello que le es pertinente, y regida por contratación o acuerdos establecidos entre la Universidad y el profesor o con otra institución, y según las demás normas reglamentarias. Están bajo esta modalidad los profesores pasantes invitados y aquellos que determine la Universidad por intermedio de la Vicerrectoría Académica.

Las responsabilidades y funciones de los profesores en modalidad especial serán dispuestas por la Universidad en concordancia con los propósitos establecidos en la propuesta de vinculación.

Parágrafo 2: Los profesores vinculados a la institución, en reemplazo de profesores que se encuentran en programas de formación avanzada, tendrán la condición de profesor de planta con contratos temporales y no harán parte de la escala de méritos.

Artículo 12. La jornada de trabajo de los profesores de tiempo completo y medio tiempo será de 48 (cuarenta y ocho) y 24 (veinticuatro) horas semanales, respectivamente.

Artículo 13. *Profesor de hora-cátedra* es aquel que desarrolla una actividad docente limitada a un número de horas semanales de clase.

Parágrafo: Dentro de la remuneración del profesor de hora-cátedra, se entiende retribuido su compromiso de asistir a las reuniones para coordinar los planes y programas del departamento y el trabajo con los demás profesores, la preparación de clases, la atención a los estudiantes, y la aplicación y calificación de exámenes, ya que estas actividades son, de suyo, parte integrante de esta modalidad de docencia.

Artículo 14. Los profesores de planta no podrán tener contrato adicional para docencia por hora-cátedra en el pregrado.

Artículo 15. Todo nombramiento de un profesor deberá hacerse previa comprobación de la existencia del cargo, la correspondiente disponibilidad presupuestal, y cumpliendo todos los requisitos y procedimientos establecidos por la Universidad.

E. Responsabilidades del profesor de planta

Artículo 16. Todo profesor de planta para atender las funciones sustantivas de la institución, desde la unidad académica a la que se encuentra adscrito, tendrá las siguientes responsabilidades que deberán cumplirse en el marco de la **actualización permanente** y la **innovación** bajo los criterios de pertinencia, integridad, eficiencia y eficacia:

- a. Docencia y atención a estudiantes
- b. Investigación y producción científica o artística
- c. Extensión
- d. Desarrollo institucional

Parágrafo 1. La Docencia y atención a estudiantes, constituyen la razón de ser de la Universidad y por tanto representan las responsabilidades fundamentales de la tarea

docente. Esta labor debe llevarse a cabo con altos estándares de calidad y dedicación, incorporando prácticas innovadoras en el quehacer pedagógico. Es un compromiso ineludible y no puede ser sustituido por otras actividades. Por tanto, el ejercicio docente implica, además de la cátedra, la atención a estudiantes, lo que da sentido y justificación a la conformación de una planta profesoral estable de la más alta calidad.

La atención a estudiantes se refiere a dos tipos de actividades:

a) La consejería académica, en la cual el profesor puede orientar al estudiante en su desarrollo y mejor aprovechamiento de las posibilidades que le ofrece la vida universitaria para su formación integral.

b) La asesoría a los estudiantes, en horas adicionales a las de clase, para aclarar, precisar o ampliar aspectos pertinentes a los cursos que están a cargo del profesor.

Todo profesor de planta deberá disponer, de un número de horas a la semana para la atención de estudiantes en las referencias señaladas en el capítulo siguiente. El horario de atención deberá ser fijado en sitio público y debe estar publicado en el sistema Banner y en el catálogo web.

Parágrafo 2. La investigación y la producción científica, tecnológica o artística representan igualmente otra de las líneas para el desarrollo estratégico de la Universidad, en la cual es fundamental la actividad del profesor. Se entiende que esta actividad cumple una función vital para la generación de conocimiento, desarrollos e innovaciones tecnológicas y para el aseguramiento de la alta calidad de la docencia. Por tal razón, los profesores no sólo deben adelantar actividades de producción científica, encaminadas a generar, apropiar y adaptar el conocimiento disciplinar e interdisciplinar hacia la solución de los diversos problemas que plantea la realidad, sino también, reflejarla en su docencia. Así mismo, en el caso de las artes, la Universidad estimula la producción artística de quienes desarrollan su actividad en este campo, como una manera de apoyar otras formas de expresión e interpretación humana de la realidad.

Parágrafo 3. La extensión constituye una función vital para mantener a la institución en contacto con su entorno. Para llevarla a cabo, se requiere contar con sus profesores, quienes la representan y apoyan mediante sus acciones de cooperación, proyección social y gestión externa, así como, por su vinculación con las entidades con las cuales se mantienen alianzas estratégicas. En este sentido se apoya en sus contribuciones en comités o grupos de trabajo especializados, integrados para cumplir con propósitos específicos del desarrollo institucional a nivel externo, tales como la educación continuada, la consultoría y las actividades de proyección social.

Parágrafo 4. El desarrollo institucional no podría alcanzarse sin la participación activa de su cuerpo profesoral. Éste hace referencia a aquellas actividades internas que adelanta la institución para alcanzar sus objetivos estratégicos. Por ello, es importante contar con los aportes del profesor en el diseño, innovación, desarrollo, evaluación, dirección y coordinación de sus programas académicos; programas de investigación y demás proyectos y compromisos contemplados en la Misión Institucional.

F. Distribución de responsabilidades académicas del profesor de planta

Artículo 17. El profesor de planta de la Universidad del Norte cumplirá las responsabilidades definidas en este reglamento. Su actividad académica comprende la docencia con 15 horas semanales de dedicación; la atención a estudiantes, la investigación; la extensión y el desarrollo institucional. Además, cualquiera de ellos podrá

asumir un encargo académico-administrativo. La dedicación a estas actividades se distribuirá según lo establecido en las políticas y planes institucionales y según las necesidades de las unidades académicas.

Parágrafo: La Vicerrectoría Académica establecerá periódicamente los cupos aprobados para distribuir la carga docente.

Artículo 18. La atención a estudiantes es una responsabilidad fundamental de todo profesor de planta dentro de su actividad docente. Todo profesor de planta dedicará la tercera parte de sus horas de clase a la atención (asesoría y/o consejería) de estudiantes, según lo definido en este reglamento. El profesor atenderá a los estudiantes según la programación acordada con el departamento académico.

Artículo 19. Los profesores de tiempo completo con *encargo académico administrativo* de directores de departamento, directores de investigación y directores académicos y otros cargos de las divisiones tendrán una carga docente mínima establecida por la Vicerrectoría Académica. Tratándose de encargos para la administración central, el Rector determinará los aspectos relativos a la carga docente y demás compromisos académicos.

Artículo 20. Los profesores de tiempo completo y medio tiempo que siendo becarios del Programa de Desarrollo Profesional estén en la Universidad, deberán dedicar a la actividad docente y a la atención a estudiantes, las horas establecidas en los lineamientos institucionales. Estos profesores no podrán desempeñar cargos administrativos durante el periodo de estudios ni tendrán compromisos de docencia con programas de Especialización, salvo excepciones aprobadas por el Rector.

G. Selección y Vinculación de Profesores

Artículo 21. De los profesores de Planta. La selección y vinculación de un profesor de la Universidad del Norte, se inicia con la solicitud debidamente justificada, presentada por el decano, director o coordinador de área ante el Vicerrector Académico, para la provisión del cargo vacante. Teniendo en cuenta los requisitos exigidos por el cargo, el decano recopilará las hojas de vida, entrevistará y preseleccionará los candidatos con mayor opción, a fin de revisar y seleccionar conjuntamente con el Vicerrector Académico, mínimo dos (2) y máximo tres (3) candidatos para cada cargo. Los candidatos seleccionados pasarán a una evaluación docente preliminar y a la evaluación psicotécnica coordinada por la Dirección de Gestión Humana. El decano o coordinador de área presentará los resultados finales del proceso al Vicerrector Académico, quien los presentará al Rector para su decisión final. El Vicerrector Académico informará al decano, director o coordinador de área y a la Dirección de Gestión Humana sobre la decisión adoptada. Para la evaluación docente preliminar el decano se apoyará en un grupo de profesores del área para que participen en la prueba de suficiencia académica del profesor, quienes entregarán un concepto al decano.

Artículo 22. De los profesores Catedráticos. La selección y vinculación de un profesor de hora cátedra se inicia con la solicitud debidamente justificada, presentada por el director del departamento ante el Decano, director o coordinador de área. Teniendo en cuenta los requisitos exigidos por el cargo, el director del departamento recopilará las hojas de vida, entrevistará y preseleccionará los candidatos con mayor opción, a fin de revisar y seleccionar conjuntamente con el decano, director o coordinador de área, el

seleccionado para cada cargo. Para la evaluación docente preliminar el director de departamento se apoyará en un grupo de profesores para que participen en la prueba de suficiencia académica del profesor, quienes entregarán un concepto al decano.

Capítulo II Escala de Méritos

A. Disposiciones generales

Artículo 23. La Escala de Méritos es el instrumento que tiene como propósito el reconocimiento académico, la valoración y el estímulo a las actividades y al desempeño de los profesores de planta, mediante su clasificación en las distintas categorías, de acuerdo con sus títulos universitarios, su experiencia académica e investigativa, su formación docente, su producción intelectual, la calidad de su desempeño académico y su tiempo de vinculación como profesor de planta.

Artículo 24. La Escala de Méritos es obligatoria y está dirigida a los profesores de planta.

Artículo 25. La evaluación de los profesores para su clasificación y ascenso dentro de esta escala, estará a cargo, en primera instancia, del Decano y el Director de departamento con el acompañamiento de la Dirección de Calidad y Proyectos Académicos con el fin de verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos para la escala de méritos. De aquí se generará un concepto preliminar y un informe que se deberá remitir al Comité Institucional de Escala de Méritos. Este Comité evaluará la documentación de los profesores de todas las Divisiones e Institutos con base en la propuesta preliminar presentada por las Divisiones Académicas y emitirá el concepto de clasificación del profesor que será presentado al Rector para su concepto final. El Comité Institucional de Escala de Méritos estará integrado el Vicerrector académico, un decano, la directora de calidad y proyectos académicos, dos profesores asociados o titulares con una antigüedad mayor a los siete (7) años en la Universidad y un par externo. La designación de los profesores y los pares externos la hará el Vicerrector Académico, previa presentación de nombres por parte de los decanos.

Artículo 26. Para los efectos de esta escala se tendrán en cuenta los títulos universitarios de Maestría y Doctorado. Los títulos universitarios deben ser en el área de desempeño del profesor o en áreas afines.

Parágrafo 1. La adquisición de dos o más títulos en un mismo nivel de pregrado o postgrado no es equivalente en ningún caso al título en un nivel superior.

Parágrafo 2. Para efectos de la escala de méritos, los títulos de postgrado tendrán en cuenta la acreditación de las instituciones que expiden el título. Para los doctorados se tendrá en cuenta un tiempo mínimo de tres (3) años.

Parágrafo 3. Las especialidades médicas en las áreas clínicas, cuya duración sea igual o superior a tres años, para efectos de la escala, serán equivalentes al título de maestría.

Artículo 27. En materia de experiencia académica, ésta debe haber tenido lugar en el área de desempeño o en áreas afines, y deberá tratarse en todo caso de una experiencia útil para las actividades académicas a cargo del profesor.

Artículo 28. Para los efectos de este reglamento, se entiende por producción intelectual la realización de escritos científicos, literarios y humanísticos; la realización de obras artísticas, y la realización de inventos y diseños o desarrollos tecnológicos originales, que se evaluarán periódicamente en la forma que más adelante se señala.

Artículo 29. Son criterios de evaluación dentro de la Escala de Méritos, entre otros, los siguientes (Resolución Rectoral No. 22 de marzo 2 de 2017):

- a) Experiencia académica: debe haber sido obtenida en el área de desempeño o áreas afines y deberá tratarse en todo caso de una experiencia útil para las actividades académicas a cargo del profesor.
- b) Producción intelectual: consiste en la elaboración y publicación de escritos científicos, literarios y humanísticos, la realización de obras artísticas y la generación de inventos y diseños o desarrollos tecnológicos originales, los cuales serán objeto de evaluación.
- c) Experiencias pedagógicas: Son actividades de formación, actualización e innovación docente que resultan en el desarrollo de experiencias centradas en el estudiante y que cuentan con el aval del CEDU. Incluye la participación en convocatorias de innovación docente, la formación en pedagogía universitaria, la creación de ambientes de aprendizaje mediados por tecnología, las experiencias de co-enseñanza u otras actividades de desarrollo pedagógico que hayan sido culminadas exitosamente. (Resolución Rectoral No. 43 del 24 de junio de 2021).
- d) Informe integral de evaluación de desempeño: está conformado por el cumplimiento de las actividades del portafolio; autoevaluación del profesor, concepto del jefe inmediato, la evaluación de los estudiantes, entre otros.

Artículo 30. Las categorías de Escala de Méritos son (Resolución Rectoral No. 22 de marzo 2 de 2017):

- Para profesores con maestría: Instructor, Asistente y Asociado con perfil docente.
- Para profesores con doctorado: Asistente, Asociado y Titular.

Artículo 31. Categorías de Escala de Méritos para profesores con maestría (Resolución Rectoral No. 22 de marzo 2 de 2017):

1. Profesor instructor:

Es un profesor con título oficial de Maestría que inicia su carrera académica, sin experiencia docente. La permanencia en esta categoría es de máximo tres (3) años. Si al finalizar este período el Profesor Instructor no cumple con los requisitos para ser promovido a la categoría de Profesor Asistente podrá entenderse que su desempeño no corresponde al esperado por la Universidad.

2. Profesor Asistente:

Profesor con título oficial de maestría y con experiencia de al menos tres (3) años como profesor de planta en una universidad de reconocido prestigio, según los criterios establecidos por el comité de Escala de Méritos, que cumpla además los siguientes requisitos:

- a. Setenta y cinco (75) puntos de producción intelectual, que incluyen por lo menos un (1) artículo en revista indexada en dos (2) bases de datos reconocidas por Minciencias o Indexación Superior; o capítulo o libro resultado de investigación. En el caso de Música, Arquitectura y Diseño, obra artística o musical que en el sistema de puntaje institucional cuente con un valor igual o superior a un artículo en revista indexada en dos (2) o más bases de datos reconocidas por MinCiencias. (Resolución Rectoral No. 43 del 24 de junio de 2021)

b. Resultado global de al menos ochenta y cinco (85%) en los informes integrales de desempeño de los últimos tres (3) años, obteniendo calificación de Bueno o Excelente en el componente correspondiente a la evaluación de los estudiantes. El tiempo de permanencia en esta categoría es de mínimo cinco (5) años.

3. Profesor Asociado con perfil docente:

Es el profesor con título oficial de maestría, con experiencia de al menos siete (7) años como profesor de planta en una universidad de reconocido prestigio, según los criterios establecidos por el comité de Escala de Méritos, que cumpla con los siguientes requisitos:

- a. Puntaje mínimo B2 en inglés, francés o alemán, obtenido en las pruebas estandarizadas reconocidas por la Universidad.
- b. Quinientos (500) puntos en producción intelectual, de los cuales al menos trescientos (300) puntos deben corresponder a investigación en docencia universitaria.
- c. Haber cumplido con los siguientes indicadores de logro en relación con experiencias pedagógicas:
 - Haber culminado a satisfacción al menos una convocatoria del CEDU en la que se desarrollen ambientes de aprendizaje mediados por tecnología o experiencias de co-enseñanza: Aulas interconectadas, Aulas virtuales, Pilotos de tecnología emergentes o convocatorias equivalentes. (Resolución Rectoral No. 43 del 24 de junio de 2021)
 - Haber participado en las convocatorias del CEDU: Laboratorios Pedagógicos, Transformación de cursos o su equivalente. Dicha participación debe haber culminado a satisfacción.
 - Haber participado y obtenido valoración sobresaliente en un concurso de innovación pedagógica.
 - Contar con un producto derivado del Diplomado en Pedagogía Universitaria o su equivalente con su respectivo informe de implementación.
Se contemplará la evaluación de premiaciones y participación en proyectos externos de naturaleza pedagógica.
- d. Resultado global de al menos ochenta y cinco (85%) en los informes integrales de desempeño de los últimos tres (3) años, obteniendo calificación de Bueno o Excelente en el componente correspondiente a la evaluación de los estudiantes.

Parágrafo: En el caso de que un profesor con maestría clasificado en la categoría de Asociado con perfil docente obtenga el título de doctorado, se categorizará inicialmente como Asistente, de acuerdo al camino estipulado para los profesores con título doctoral. Podrá posteriormente aspirar a las categorías subsiguientes, siempre y cuando cumpla con los requisitos descritos en el artículo 32. En ningún caso, un profesor podrá pasar directamente de la categoría Asociado con perfil Docente a Asociado.

Artículo 32. Categorías de Escala de Méritos para profesores con doctorado (Resolución Rectoral No. 22 de marzo 2 de 2017):

1. Profesor Asistente:

Profesor con título de doctorado que inicia la consolidación de su carrera académica con el fin de avanzar dentro de la Escala de Méritos. La permanencia en esta categoría es de mínimo tres (3) años y máximo siete (7) años.

2. Profesor Asociado:

Profesor con título de doctorado y experiencia verificada en docencia universitaria de tiempo completo de al menos siete (7) años en universidades de reconocido prestigio, según los criterios establecidos por el comité de Escala de Méritos, que además cumpla con los siguientes requisitos:

- a) Puntaje mínimo B2 en inglés, francés o alemán, obtenido en las pruebas estandarizadas reconocidas por la Universidad.
- b) Haber participado como investigador principal o coinvestigador en por lo menos dos (2) proyectos finalizados de investigación con financiación externa.
- c) Quinientos (500) puntos en producción intelectual que incluyan: (i) En el caso de Música, Arquitectura y Diseño, un (1) producto tipo A según clasificación de MinCiencias, (ii) En las demás áreas, al menos dos (2) artículos WoS/ Scopus Q1 o Q2. (iii) Para las áreas de Derecho, Filosofía e Historia, los libros resultados de investigación podrán ser homologados por artículos WoS o Scopus hasta del Q1.
- d) Haber realizado actividades de actualización pedagógica que enriquezcan la labor de enseñanza del profesor.
- e) Resultado global de al menos ochenta y cinco 85% en los informes integrales de desempeño de los últimos tres (3) años, obteniendo calificación de Bueno o Excelente en el componente correspondiente a la evaluación de los estudiantes.

El tiempo mínimo de permanencia en esta categoría será de seis (6) años.

(Resolución Rectoral No. 43 del 24 de junio de 2021)

3. Profesor Titular:

Es la máxima categoría de la Escala para los profesores con doctorado, por lo que supone no sólo una amplia y reconocida trayectoria como académico, sino también en su rol de liderazgo en su disciplina. Corresponde al profesor con título de doctorado y experiencia reconocida en docencia universitaria de al menos doce (12) años y de tiempo completo en universidades de reconocido prestigio, según los criterios establecidos por el comité de Escala de Méritos, que cumpla los siguientes requisitos:

- a) Puntaje mínimo B2 en inglés, francés o alemán, obtenido en las pruebas estandarizadas reconocidas por la Universidad.
- b) Haber participado como investigador principal o coinvestigador en por lo menos cuatro (4) proyectos finalizados de investigación con financiación externa.
- c) Novecientos (900) puntos en producción intelectual que incluyan: (i) En el caso de Música, Arquitectura y Diseño, dos (2) productos tipo A según clasificación de MinCiencias, (ii) En las demás áreas, al menos cinco (5) artículos WoS/Scopus Q1 o Q2. (iii) Para las áreas de Derecho, Filosofía e Historia, los libros resultados de investigación podrán ser homologados por artículos WoS o Scopus hasta del Q1.
- d) Haber realizado actividades de actualización pedagógica que enriquezcan la labor de enseñanza del profesor.
- e) Resultado global de al menos ochenta y cinco 85% en los informes integrales de desempeño de los últimos tres (3) años, obteniendo calificación de Bueno o Excelente en el componente correspondiente a la evaluación de los estudiantes.

(Resolución Rectoral No. 43 del 24 de junio de 2021).

Parágrafo 1: Los libros de investigación que aplicarán a la homologación para las áreas de Derecho, Filosofía e Historia, en las categorías de profesor Asociado y Titular, deben cumplir los siguientes requisitos:

1. Contar con aval institucional.
2. Tener sello editorial que garantice procedimientos editoriales de normalización bibliográfica.
3. Que su contenido sea el resultado de un proceso de investigación.

4. Estar evaluado por al menos dos pares académicos.
 5. Ser publicado por sus aportes al conocimiento en su área.
 6. Tener citas en revista especializada WoS o SCOPUS o estar incluido en el BCI (Book Citation Index).
- (Resolución Rectoral No. 22 de marzo 2 de 2017).

Parágrafo 2: Los artículos que aplicarán para las categorías de profesor Asociado y Titular deberán estar ubicados en los cuartiles Q1 o Q2, en el año de su publicación, en SCImago (para las revistas Scopus) o en JCR (para las revistas WoS). Si al momento de la verificación del artículo en el Comité de Producción Intelectual no está divulgado el cuartil correspondiente al año de publicación del artículo en SCImago o JCR, se tomará el último cuartil de la revista que esté disponible en dichos sistemas.

(Resolución Rectoral No. 43 del 24 de junio de 2021).

Parágrafo 3. Los artículos WoS (Web of Science) que serán tenidos en cuenta son los publicados en revistas indexadas únicamente en las siguientes bases de datos:

- Social Science Citation Index
- Science Citation Index Expanded, y
- Art & Humanities Citation Index.

(Resolución Rectoral No. 43 del 24 de junio de 2021).

Artículo 33. Excepcionalmente y de manera discrecional, si el profesor demuestra una amplia y fructífera carrera académica, se podrá validar experiencia y reconocimiento académico como equivalente a título, de acuerdo con lo establecido en el presente Reglamento. Adicionalmente, en caso de contar con una excepcional producción intelectual, se podrán otorgar consideraciones especiales. En ambos casos, se requiere un proceso previo de evaluación y la aprobación rectoral. Lo anterior aplica únicamente para las categorías de profesor Asociado y Titular,

(Resolución Rectoral No. 22 de marzo 2 de 2017).

Artículo 34. La Universidad establecerá los casos y el modo en que se reconocerá la experiencia que hayan obtenido como catedráticos los profesores de planta.

B. Ingreso a la Escala de Méritos

Artículo 35. Al momento de su ingreso la Universidad procederá, en la forma establecida en el artículo 25 del Reglamento, a clasificar al profesor dentro de la Escala de Méritos, así

(Resolución rectoral No. 22 de marzo 2 de 2017):

- a) Si el profesor cuenta con título de maestría, se clasificará al momento de su ingreso como profesor Instructor.
- b) Si el profesor cuenta con título de doctorado, se clasificará al momento de su ingreso como profesor Asistente.
- c) En ningún caso un profesor podrá ser clasificado como Asociado con perfil docente, Asociado o Titular al momento de su ingreso.

Parágrafo 1: En los casos en los que, perteneciendo a la categoría Instructor, el profesor obtenga su título de doctor, adquirirá en ese momento la categoría de Asistente.

Parágrafo 2: El profesor que al momento de su vinculación certifique su categoría como profesor Asociado o Titular en una universidad de reconocido prestigio, según los criterios

establecidos por el comité de Escala de Méritos, permanecerá un año en la categoría de Asistente, período después del cual se realizará una revisión de su categoría en la Escala de Méritos institucional. La evaluación de la producción intelectual reportada se hará con el apoyo de un par externo.

Parágrafo 3. De acuerdo con lo previsto en este artículo, la convocatoria que la Universidad abre cada dos (2) años, aplica solo para ascensos en la Escala de Méritos y no para el ingreso, el cual opera en la forma anteriormente indicada.

Parágrafo 4. (Transitorio). Los profesores que están actualmente laborando en la institución y se encuentren sin clasificar, participarán en la convocatoria 2017 para tal fin, como habitualmente se viene realizando. A partir de la fecha en que se expida la presente resolución, la universidad clasificará a los nuevos profesores al momento de su ingreso a la universidad, procediendo de acuerdo a lo contenido en el artículo sexto.

Parágrafo 5. Cuando a su ingreso un profesor de planta reúna los requisitos exigidos para ser profesor asociado o titular, deberá clasificarse como profesor asistente durante un año, luego de lo cual participará en el concurso para llenar los cupos previstos en estas categorías. En casos especiales se podrá convalidar la categoría otorgada por una Universidad acreditada y/o de reconocido prestigio, previo estudio del Comité Evaluador para aprobación final del Rector y de la disponibilidad de cupos en dichas categorías.

Artículo 36. Para ascender la Escala de Méritos, el profesor deberá haber cumplido con el procedimiento establecido por la Institución desde su selección y vinculación como profesor de planta y participar en la convocatoria de Escala de Méritos en las fechas que se determinen para el ascenso a las categorías de Asistente (maestría), Asociado con Perfil Docente, Asociado y Titular.

Artículo 37. Para ingresar a la Escala de Méritos en las diferentes categorías, el aspirante deberá presentar los siguientes documentos:

- Hoja de vida.
- Fotocopia del título de pregrado.
- Fotocopia de los títulos de postgrado (si los tuviere).
- Certificación sobre experiencia académica universitaria (si la tuviere)
- Resultados de la evaluación docente (si fuera el caso).
- Certificación de cursos de formación y actualización en pedagogía universitaria según lo establecido para las categorías de asociado y titular.
- Documentos soporte de la producción intelectual (si la tuviere).

C. Ascenso en la Escala de Méritos

Artículo 38. Cada dos años, se abrirá la convocatoria para el ascenso a la Escala de Méritos (Asistente, Asociado con perfil docente, Asociado y Titular). El Comité Institucional de Escala de Méritos se reunirá en fecha que establecerá la Vicerrectoría Académica para evaluar y proponer la clasificación o ascenso de los profesores en la escala. Los decanos y directores de institutos deberán reunirse previamente con la Dirección de Calidad y Proyectos académicos para acordar sus informes y propuestas preliminares, de acuerdo con lo señalado en el artículo 25. Para las categorías de asociado con perfil docente, asociado y titular el ascenso dependerá de la disponibilidad de cupos según lo establecido en el artículo 40 de este mismo reglamento.

(Resolución Rectoral No. 22 de marzo 2 de 2017).

Artículo 39. Para ser ascendido de una categoría a otra, se deberá verificar el cumplimiento de todos los requisitos establecidos para cada una de las categorías.

Artículo 40. Los reconocimientos económicos a que hubiera lugar como resultado del proceso de Escala de Méritos se definirán de acuerdo con la viabilidad financiera de la Institución y las condiciones específicas que se establecerán en cada convocatoria. Los mismos serán aplicables únicamente a los profesores que asciendan a las categorías de Asociado con perfil docente, Asociado y Titular. (Resolución rectoral No. 22 de marzo 2 de 2017)

Parágrafo: Para los profesores contratados con fecha posterior a la expedición de la Resolución Rectoral No. 22 de marzo 2 de 2017, el presente artículo regirá de manera inmediata. Para el resto de profesores, regirá a partir de 2019. (Resolución Rectoral No. 22 de marzo 2 de 2017).

D. Retiro de la Escala de Méritos

Artículo 41. El retiro de la Escala de Méritos y, por lo tanto, de la planta de profesores, se produce como consecuencia de la terminación del contrato de trabajo por renuncia o jubilación del profesor o por decisión de la Universidad, o por cualquier otra causa legal.

Parágrafo: En el caso de licencias, o comisiones de estudio que no impliquen terminación del contrato, el profesor conservará las condiciones y ubicación que tenía en la escala de méritos al momento de iniciarse su licencia o comisión.

Artículo 42. La evaluación negativa de la conducta o de los resultados y el desempeño académicos del profesor en los términos señalados en este reglamento y en el reglamento interno de trabajo, así como cualquier incumplimiento grave de sus obligaciones y de los reglamentos internos, podrá dar lugar a su retiro de la escala de méritos y, por lo tanto, de la planta profesoral, sin perjuicio de las demás consecuencias legales que puedan acarrear en relación con su contrato de trabajo. En todo caso, corresponde al decano, con la aprobación de la Vicerrectoría Académica y la autorización previa del Rector, decidir sobre el retiro de un profesor mediante la ejecución de las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes.

E. Producción intelectual

Artículo 43. En materia de producción intelectual, para ingreso y ascenso en la Escala de Méritos serán objeto de evaluación:

- a) Productos o resultados que generen nuevo conocimiento
- b) Productos o resultados artísticos
- c) Inventos, diseños y desarrollos tecnológicos originales.
- d) Otros productos, como textos y manuales universitarios

Parágrafo: El Comité de Producción Intelectual, estará integrado por el Vicerrector Académico, la Directora de Calidad y Proyectos Académicos, el Director de Investigaciones y Proyectos, dos profesores asociados o titulares con experiencia en publicaciones internacionales, un par externo. Este comité será el encargado de evaluar

la producción intelectual de los profesores que podrá contar además con el acompañamiento y asesoría de pares nacionales o internacionales para la evaluación de los desarrollos tecnológicos y de la producción artística, literaria y humanística.

Artículo 44. Para ser evaluada la producción intelectual de un profesor, ésta debe relacionarse con el campo de su ejercicio académico y con las políticas generales señaladas por la Universidad.

Artículo 45 En la evaluación se utilizará un sistema con criterios de existencia, calidad e impacto siguiendo parámetros nacionales e internacionales, cuyo cumplimiento permitirá la valoración cuantitativa de la producción intelectual.

F. Sistema de puntaje

Artículo 46. El sistema de puntaje cuantifica y califica la producción intelectual del profesor para fines de su clasificación o ascenso en la Escala de Méritos.

Artículo 47. Los puntos obtenidos en una categoría de la escala de méritos no son acumulables para la siguiente.

Artículo 48. El sistema de puntaje establecido por la Institución, será establecido con base en los referentes nacionales e internacionales reconocidos como parámetros de evaluación de la producción intelectual de los profesores y se publicará en las convocatorias bianuales de Escala de Méritos. La información ampliada respecto al sistema de puntaje se conocerá en la apertura bianual de la convocatoria definida para el proceso de Escala de Méritos e incentivos a la producción intelectual y será difundida en la página web de la Institución.

Capítulo III Evaluación del desempeño académico y permanencia del profesor

Artículo 49. Los profesores al momento del ingreso a la universidad, independientemente de la categoría en la que sea clasificado, serán contratados por períodos definidos renovables anualmente hasta por tres (3) años. Al cabo de este tiempo, si el profesor ha cumplido con los indicadores de desempeño y obtiene un concepto favorable en la evaluación efectuada por el Decano de División, podrá pasar a contrato indefinido. De lo contrario, podrá entenderse que su desempeño no corresponde a lo esperado por la Universidad.

(Resolución Rectoral No. 22 de marzo 2 de 2017).

Artículo 50. El profesor es uno de los protagonistas y artífices del proyecto educativo de la institución. Por ello, su evidente compromiso con la Visión y los propósitos establecidos en la Misión se constituyen en la garantía para el logro de los mismos desde las actividades que lleva a cabo en la docencia, la investigación, la extensión y el desarrollo institucional. De este modo, la permanencia del profesor en la institución implica su apropiación y concordancia con los valores y objetivos estratégicos que orientan su quehacer y con las metas de productividad establecidas por la institución y la unidad académica.

Artículo 51. La evaluación del desempeño del profesor se concibe como un proceso continuo y permanente, de seguimiento al cumplimiento de las metas establecidas según

la distribución de las responsabilidades académicas de cada profesor. Este proceso se considera indispensable para mantener la excelencia académica y para determinar las metas de mejoramiento continuo en la docencia, la atención y asesoría a estudiantes; la investigación o producción artística, la extensión y, el desarrollo institucional. Esta evaluación se realizará anualmente según los compromisos académicos del profesor teniendo en cuenta los indicadores de desempeño establecidos por la institución.

Artículo 52. El Portafolio del profesor es el instrumento institucional mediante el cual se realizará la planeación y evaluación del desempeño académico, por lo tanto, es de obligatorio diligenciamiento. En él se consignan las acciones y metas de la actividad académica del profesor según la distribución de sus responsabilidades básicas de docencia, atención a estudiantes, investigación, extensión y desarrollo institucional. Su elaboración tiene como marco de referencia las prioridades establecidas por la Vicerrectoría Académica de acuerdo con los lineamientos institucionales y, por lo tanto, cumple con propósitos colectivos que representan la Misión institucional. La información arrojada por el Portafolio del profesor es una de fuentes documentales que se tendrá en cuenta en los procesos de ascenso en la Escala de Méritos.

Parágrafo. La evaluación del desempeño de los profesores de planta tendrá en cuenta el cumplimiento anual de las actividades consignadas en el Portafolio, a partir de los indicadores establecidos según la distribución de las responsabilidades académicas de cada profesor y de los resultados de la autoevaluación, la evaluación del estudiante y el concepto del director de departamento. Así mismo, se evaluará periódicamente el desempeño del profesor con encargo académico administrativo (director de departamento, director de investigaciones y director académico) teniendo en cuenta el procedimiento institucional establecido para ello.

Artículo 53. Cada tres años se llevará a cabo una evaluación integral del profesor que tendrá como fuentes de información al estudiante, al profesor, al director de departamento y el portafolio. Los resultados de esta evaluación serán entregados al profesor.

La evaluación integral del profesor permite valorar su desempeño académico y será realizada por el decano y el director de departamento con base en los resultados de los indicadores institucionales. Cuando este resultado es insatisfactorio, el Director del Departamento presentará por escrito el caso al Decano, para definir acerca de su permanencia.

Esta instancia (el decano) es la encargada de analizar el caso, teniendo en cuenta los argumentos a favor y en contra de los resultados del profesor en las evaluaciones de su desempeño y los seguimientos anuales realizados para recomendar los términos de la permanencia del profesor, es decir, si puede continuar con un plan de acompañamiento y mejora de su desempeño académico o si se recomienda su desvinculación.

De cualquier manera, corresponde al Decano de la División emitir la recomendación final favorable o desfavorable acerca de la permanencia o no del Profesor.

En caso de un concepto de desvinculación del profesor, este será llevado con toda la documentación de soporte al Vicerrector Académico quien estudiará la recomendación entregada por el decano y procederá a elaborar el informe final que se remitirá al Rector quien previa verificación del cumplimiento de los procedimientos establecidos, se

pronunciará sobre la decisión mediante comunicación al Vicerrector Académico y al Decano de la División a la cual pertenece el Profesor. El Decano informará al profesor la decisión final que determina su permanencia en la Institución. Si ésta es negativa, el paso a seguir es la no prórroga (o terminación según el caso) del contrato del profesor con la Universidad, en cuyo caso Gestión Humana procederá a aplicar los trámites correspondientes.

Artículo 54. La Dirección de Calidad y Proyectos Académicos proveerá el conjunto de indicadores que se aplicarán en los procesos de evaluación del desempeño del profesor y coordinará con las instancias correspondientes el proceso general de evaluación, generando, procesando y suministrando los resultados que alimentarán periódicamente las actividades del profesor y los planes de mejoramiento en cada división o áreas.

Artículo 55. El régimen disciplinario de los profesores será el establecido en el Reglamento Interno de Trabajo. Dentro del procedimiento previsto, la formulación de cargos, así como las decisiones que se adopten, requerirá la intervención de la Vicerrectoría Académica o su delegado.

Artículo 56. Los profesores catedráticos, dada su modalidad serán evaluados semestralmente y su continuidad dependerá del resultado favorable de la misma.

Capítulo IV Reconocimientos Académicos

Artículo 57. Con el objeto de estimular la actividad científica del profesor, mediante el establecimiento de un sistema de reconocimientos que exalte públicamente la producción intelectual, la investigación, las publicaciones y los diferentes aportes que hacen los miembros del cuerpo docente en la búsqueda de la excelencia académica, la Universidad del Norte concederá las siguientes distinciones:

a. Medalla Orden al Mérito Científico

Se entregará al profesor que haya realizado una importante labor en el campo de la investigación y la ciencia con reconocimiento a nivel nacional e internacional.

b. Medalla al Mérito Académico

Galardón a la labor de docentes que hayan hecho aportes significativos al desarrollo del conocimiento en una disciplina en particular, hayan realizado innovaciones en la docencia, y hayan publicado sus trabajos científicos.

c. Medalla Maestro de Maestros

Se entrega al docente que posea una notable trayectoria dentro de la institución, haya contribuido en forma permanente a la formación integral de sus estudiantes, y sea un claro exponente del espíritu uninorteño.

d. Profesor Distinguido

Se otorga al docente vinculado por un período no inferior a cinco años, y haya publicado artículos, estudios o libros que lo acrediten como persona sobresaliente en su asignatura o materia. El profesor nominado para esta distinción debe demostrar un sólido y creativo dominio de su especialidad, reconocida comprensión en sus relaciones humanas y lealtad a la Universidad.

e. *Profesor Emérito*

Este reconocimiento se otorga al profesor jubilado o en proceso de jubilación, que, durante su trayectoria en la Universidad del Norte, se haya destacado en el ejercicio de la docencia y/o la investigación, y haya prestado importantes servicios durante un período no menor de 20 (veinte) años.

f. *Premio a la "Excelencia docente en el aula de clase"*.

Reconocimiento que se hace anualmente a los mejores profesores de planta y a los mejores profesores catedráticos quienes durante dos semestres consecutivos hubiesen obtenido resultados excelentes en la evaluación docente desde la cátedra. Se busca con este premio reconocer la dedicación, el compromiso, alta calidad de la actividad docente y el sentido de pertenencia del profesor a la institución evidenciado en la apropiación e interpretación del proyecto educativo institucional a través de dicha actividad.

Parágrafo. El mecanismo que se implementa para este premio, lo determina la Vicerrectoría Académica.

Artículo 58. Para el otorgamiento de las distinciones anteriores, excepto el Premio a la "Excelencia docente en el aula de clase" se adelantará el siguiente procedimiento:

- Anualmente, el Rector efectuará la apertura formal del concurso para los reconocimientos académicos, mediante la conformación de tres (3) comités. Un comité conformado por los decanos. Un comité conformado por un estudiante de cada programa académico y un comité de profesores.
- Cada comité presentará a la Vicerrectoría Académica las nominaciones definitivas por cada una de las distinciones.
- Las nominaciones serán presentadas a un jurado presidido por el Rector y conformado por el Vicerrector Académico, la Secretaria Académica y la Directora de Calidad y Proyectos Académicos.
- El jurado seleccionará a los candidatos a las distinciones y el Rector ratificará sus decisiones mediante resolución rectoral.

Capítulo V Remuneración

Artículo 59. La remuneración de los profesores de planta y temporales será aprobada por el Rector, previo estudio del Comité de Salarios, que actúa bajo los términos establecidos en la *escala salarial docente*.

Parágrafo 1. El valor de la hora/cátedra, para el caso de los profesores catedráticos, será fijado anualmente por el Rector.

Artículo 60. Los profesores de planta, en el tiempo contratado, únicamente podrán llevar a cabo las actividades de educación continuada, de investigación, asesoría y consultoría para terceros, cuando éstas sean contratadas por la Universidad y para la realización de las cuales exista una autorización previa y expresa del decano respectivo. Para la realización de las actividades señaladas, estos profesores podrán recibir incentivos económicos, de acuerdo con las políticas, reglamentos y procedimientos que para el efecto se hallen establecidos. Estos pagos sólo pueden provenir de los ingresos económicos generados por dichas actividades.

Artículo 61. Los derechos patrimoniales que se generen de las obras realizadas por los profesores de planta en el cumplimiento de sus funciones institucionales, se-regirán por lo establecido en el Reglamento de Propiedad Intelectual.

Capítulo VI

Disposiciones finales

Artículo 62. El presente Reglamento sólo podrá ser interpretado en autoridad o modificado por el Rector y deroga el Reglamento expedido en 2008 y todas las disposiciones que le sean contrarias.

Artículo 63: La presente resolución rige a partir de su publicación en la página WEB de la Universidad.

Artículo transitorio: Los artículos del Reglamento del profesor que fueron expedidos mediante Resolución Rectoral No. 43 del 24 de junio de 2021, rigen a partir de su publicación en la WEB y aplican a la evaluación para la Convocatoria para Ascensos en la Escala de Méritos 2021, excepto el cambio en el indicador de logro de las experiencias pedagógicas de la categoría Asociado con Perfil docente señalado en el artículo segundo, el cual entra en vigencia a partir de la próxima convocatoria.

Se expide en Barranquilla a los dos (2) días del mes de noviembre de dos mil once (2011).

JESUS FERRO BAYONA
Rector