ESTATUTO PROFESORAL

Cartagena de Indias, D. T. y C.
Diciembre de 2011
Actualizado, Febrero de 2012

Aprobado por el Consejo Académico según consta en acta No. 11 de diciembre 1 de 2011, publicado mediante resolución No. 8 de 2011. Tiene vigencia a partir de la fecha de su aprobación.

Este documento remplaza el Estatuto Docente publicado en julio de 2006

CONSEJO ACADÉMICO
RESOLUCIÓN No. 8 de 2011

POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZA EL ESTATUTO PROFESORAL

El Consejo Académico de la Universidad Tecnológica de Bolívar, en uso de sus facultades que le confieren los Estatutos Generales y

CONSIDERANDO

1. Que es función del Consejo Académico establecer políticas de desarrollo académico y aprobar las normas y reglamentos que regulan la actividad académica de la Universidad.

2. Que el Consejo Académico estableció en abril de 2003 un Estatuto Docente que fue aprobado conforme los lineamientos del redireccionamiento estratégico del Plan de Desarrollo de la institución.

3. Que desde la aprobación del Estatuto Docente, la UTB fue reconocida como universidad, logró los más altos estándares de calidad reconocidos mediante la acreditación institucional, desarrollo su oferta académica con la apertura de maestrías y cualificó el cuerpo docente.

4. Que las funciones del profesor en la UTB comprometen no sólo las actividades de docencia, sino también de diseño y ejecución de proyectos de investigación y extensión dentro del marco de las funciones sustantivas de la universidad.

5. Que es necesario definir los lineamientos sobre la participación de los profesores en los organismos colegiados de la universidad.

6. Que la Vicerrectoría Académica a través de la Dirección de Docencia, realizó los ajustes conforme a los requerimientos y demandas de crecimiento de la Universidad y su plan de Desarrollo, lo cual incluye el cambio de nombre del documento, fue revisado en sesiones de trabajo y presentado ante el Consejo Académico en la sesión de diciembre de 2011.

7. Que el Consejo Académico analizó y acogió las disposiciones presentadas para la modificación del Estatuto Profesoral,

RESUELVE

Aprobar e implementar los ajustes al Estatuto Profesoral, descrito en los siguientes capítulos y artículos.

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN 7

MISIÓN 7

VISIÓN Y MEGA AL 2015 8

VALORES INSTITUCIONALES 8

1. DISPOSICIONES GENERALES 11

1.1. PRINCIPIOS Y DEFINICIONES 11

1.2. PERFIL DEL PROFESOR 11

1.3. FUNCIONES, DERECHOS Y DEBERES, PROHIBICIONES, INHABILIDADES, INCOMPATIBILIDADES Y CONFLICTO DE INTERESES 13

1.4. DE LAS LABORES DEL PROFESOR DE PLANTA 18

1.5. DOCENCIA 18

1.6. ASIGNACIÓN ACADÉMICA 18

1.7. ADMINISTRACIÓN ACADÉMICA 18

1.8. CLASIFICACIÓN DE LOS PROFESORES 19

1.9. CRITERIOS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA SELECCIÓN Y VINCULACIÓN DE PROFESORES DE PLANTA 19

1.10. PROCEDIMIENTOS PARA LA VINCULACIÓN DE PROFESORES DE CATEDRA Y TEMPORALES 20

2. ESCALAFÓN PARA LOS PROFESORES DE PLANTA 23

2.1. GENERALIDADES 23

2.2. CATEGORÍAS 23

2.3. INGRESO, ASCENSO EN EL ESCALAFÓN Y ESCALA SALARIAL 25

2.4. DESVINCULACIÓN DEL ESCALAFÓN 26

2.5. RESPONSABILIDADES DE LOS PROFESORES DE PLANTA 26

3. PRODUCCIÓN INTELECTUAL 28

3.1. DEFINICIÓN 28

3.2. CLASIFICACIÓN 28

3.3. PUBLICACIONES EN REVISTAS ESPECIALIZADAS 28

3.4. LIBROS RESULTADO DE INVESTIGACIONES 29

3.5. LIBROS DE TEXTO 30

3.6. LIBROS DE ENSAYO 30

3.7. TRADUCCIÓN DE LIBROS 30

3.8. PREMIOS NACIONALES E INTERNACIONALES 30

3.9. PATENTES 31

3.10. PONENCIAS PUBLICADAS EN MEMORIAS DE EVENTOS 31

3.11. OBRAS ARTÍSTICAS 31

3.12. PRODUCCIÓN TÉCNICA O TECNOLÓGICA 31

3.13. CARTILLAS PEDAGÓGICAS 32

3.14. VALORACIÓN 32

3.15. EVALUACIÓN DE LA PRODUCCIÓN INTELECTUAL 35

4. REMUNERACIÓN, BONIFICACIONES Y ESTÍMULOS DE LOS PROFESORES DE PLANTA 36

4.1. REMUNERACIÓN 36

4.2. BONIFICACIONES 36

4.3. INCENTIVOS Y DISTINCIONES 37

5. EL PROFESOR DE CATEDRA 39

5.1. DEFINICIÓN 39

5.2. CRITERIOS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA SELECCIÓN Y VINCULACIÓN DE LOS PROFESORES DE CATEDRA 39

5.3. CLASIFICACIÓN 40

5.4. DEBERES, DERECHOS Y RESPONSABILIDADES 41

5.5. REMUNERACIÓN 44

6. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PROFESOR 45

6.1. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 45

6.2. RESPONSABILIDAD DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 45

6.3. PONDERACIÓN DE LA EVALUACIÓN PROFESORAL 45

6.4. CALIFICACIÓN DE LA EVALUACIÓN 46

6.5. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS 46

7. PARTICIPACIÓN EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO 47

8. VIGENCIA 49

INTRODUCCIÓN

La Universidad Tecnológica de Bolívar dentro de los propósitos formulados en su Plan de Desarrollo al 2015, le apuesta a la consolidación de una Universidad Competitiva, con Grupos de Investigación reconocidos y profesores con alta producción intelectual. Todos estos retos, demandan de estudiantes, docentes y directivos de la UTB nuevas exigencias, mayor cualificación y el establecimiento de un marco normativo y reglamentario que defina con la claridad los derechos y deberes que reglamenten el quehacer universitario.

En este sentido, la institución se ha visto abocada a modificar sus reglamentos, incluido el Estatuto Docente, con el fin de adecuarlos a los nuevos desarrollos de la institución y sus retos de cara a la competitividad del mercado. Dentro de los cambios realizados en dicho estatuto, se establecieron nuevas responsabilidades del cuerpo profesoral según su categoría en el Escalafón Docente, las escalas de valoración de su producción intelectual, el sistema de evaluación de desempeño, entre otras modificaciones.

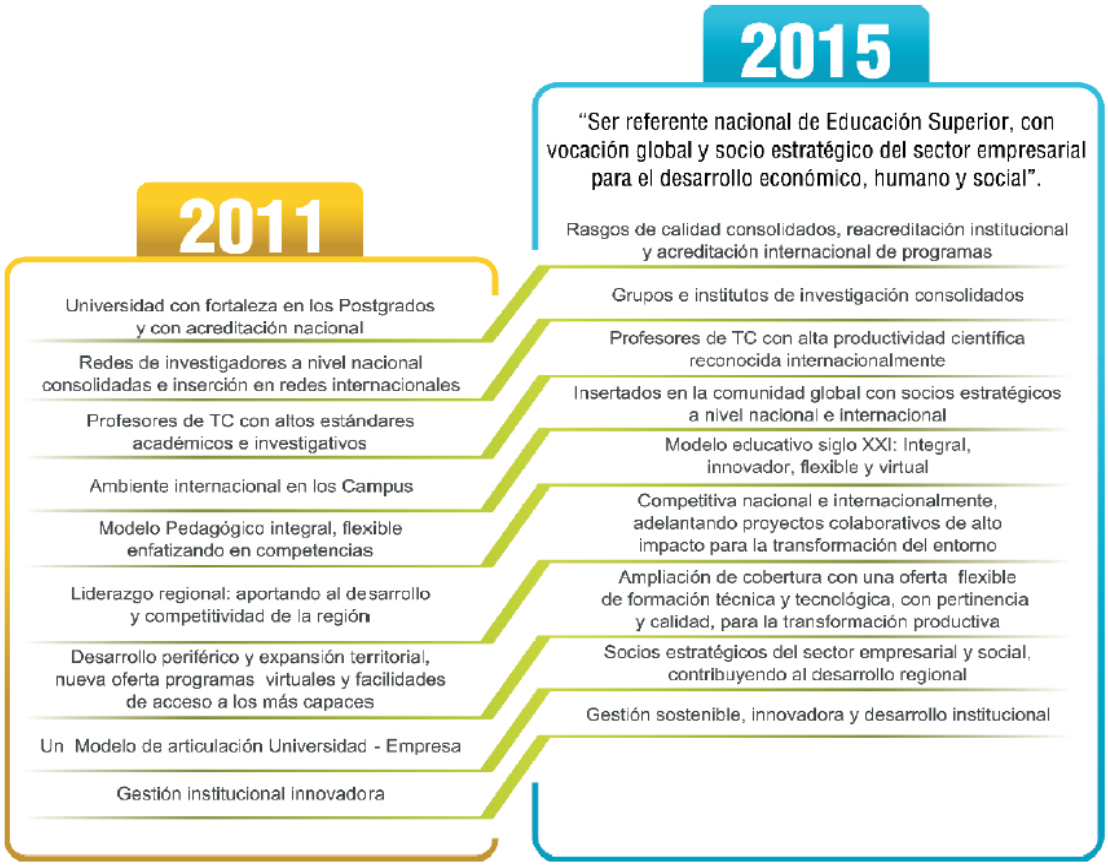
El nuevo Estatuto Profesoral de la UTB es coherente con la misión, la visión y el mega de que se ha trazado para el 2015. Todos sus lineamientos y orientaciones están rigurosamente inscritos en un marco de referencia definido por los valores institucionales de la Tecnológica, a través de los cuales se define su posición filosófica ante la vida, la ciencia y la sociedad.

Esperamos que este Estatuto Profesoral se convierta en un estimulo al crecimiento personal y profesional de cada uno de nuestros profesores.

MISIÓN

SOMOS una institución de formación e investigación, con vocación empresarial, donde la comunidad académica – estudiantes y profesores, los empresarios y la sociedad, encuentran el escenario adecuado para compartir un proyecto educativo crítico, flexible y global, a través del cual aprenden a Conocer, Hacer, Convivir y Ser, dentro de altas exigencias académicas y con un sentido de responsabilidad social conducente al mejoramiento de la calidad de vida de nuestra ciudad y del Caribe.

VISIÓN Y MEGA AL 2015



VALORES INSTITUCIONALES

Articular todas las acciones administrativas, educativas y sociales de la institución, con sus valores corporativos como eje central de referencia, es el deber moral de la Tecnológica y debe ser, además, una actitud transversal a todas sus dimensiones.

Es por esto, que se ha considerado necesario plasmar en el Estatuto Profesoral tales valores, al ser estos los que deben caracterizar al Profesor de la Tecnológica:

LIDERAZGO.

El liderazgo entendido como la capacidad del individuo y del grupo, para asumir riesgos proactivamente, y para conducir el accionar propio hacia el mejoramiento

personal y del entorno, es una cualidad que se privilegia en el proyecto educativo y que debe proyectarse hacia todas las instancias institucionales. Es la conciencia de la propia perfectibilidad ligada a una clara filosofía de mejoramiento permanente.

EXCELENCIA

La Excelencia es el trasfondo de todas las actuaciones de la institución.
Responsabilidad, diligencia, trabajo bien hecho y oportuno, con amabilidad y cortesía, son elementos que integran este valor institucional. La meta es siempre el riguroso cumplimiento de los compromisos adquiridos con la mayor calidad.

RESPETO

Se refiere a la clara y completa comprensión de los derechos y deberes individuales y colectivos, así como la disposición para reconocer y entender las diferencias y asumir constructivamente la controversia y la pluralidad de ideas. Es también el reconocimiento, aprecio y valoración de las cualidades del otro.

TRANSPARENCIA

Es la combinación de la ética y la honestidad para la construcción de entornos virtuosos y confiables. La transparencia como valor corporativo se orienta a la formación del liderazgo y compromiso ético en todos los miembros de la comunidad y a la adopción de los valores y principios institucionales como orientadores permanentes de sus actos.

SERVICIO

El ofrecer un servicio de calidad es la vía para mantener siempre una imagen positiva de la institución ante la comunidad. Ella se logra mediante la atención oportuna y adecuada, a clientes internos y externos, el mejoramiento permanente de los métodos y sistemas de trabajo y la adquisición de una forma corporativa de pensar centrada en el prevenir, más que en el corregir.

RESPONSABILIDAD SOCIAL

La Tecnológica entiende la responsabilidad social como la búsqueda permanente de un equilibrio en la sociedad, de forma que aquellos que han recibido más, puedan ayudar a quienes tienen menos, a través del ejercicio de la solidaridad y la aplicación de sus recursos y sus conocimientos. Este valor motiva a la comunidad institucional hacia la participación en actividades que buscan el desarrollo social propio y del entorno institucional, local y regional, con el propósito de elevar la calidad de vida.

COMPROMISO CON EL LOGRO

El actuar diario de los miembros de la organización está permanentemente inspirado en el logro de los objetivos y metas tanto personales como organizacionales, como condición necesaria para asegurar la sostenibilidad, crecimiento y competitividad de la Institución, el cual se valida mediante la aplicación de mediciones basadas en indicadores de gestión.

1. DISPOSICIONES GENERALES

1.1. PRINCIPIOS Y DEFINICIONES

ARTÍCULO 1. La Universidad Tecnológica de Bolívar, en uso de su autonomía universitaria y comprometida con su Proyecto Educativo adopta el presente Estatuto Profesoral, con el propósito de aportar al desarrollo humano y profesional de sus Profesores y de establecer condiciones que faciliten el logro de sus funciones con altos estándares de calidad, la consolidación de una comunidad Profesoral y universitaria y el avance permanente hacia la excelencia académica.

ARTÍCULO 2. El Estatuto Profesoral es el conjunto de principios y normas que rigen las relaciones de la Universidad Tecnológica de Bolívar y su cuerpo profesoral; define la escala de méritos; señala las funciones, deberes, derechos, prohibiciones, inhabilidades, Incompatibilidades y conflicto de intereses de los profesores, y determina las condiciones de ingreso, permanencia, promoción, retiro y régimen disciplinario. Así mismo, trata lo relacionado con la evaluación, capacitación y desarrollo, promoción académica, distinciones e incentivos.

ARTÍCULO 3. El Estatuto rige para la Universidad Tecnológica de Bolívar y obliga a su cumplimiento sin excepción a su cuerpo profesoral. Corresponde a la Rectoría, las Vicerrectorías Académica y Administrativa, a las Decanaturas y a las Direcciones y Coordinaciones de cada Programa Académico, divulgarlo y velar por el cumplimiento del mismo.

ARTÍCULO 4. El Estatuto forma parte integral del contrato de trabajo que la Universidad Tecnológica de Bolívar celebra con cada miembro del cuerpo profesoral, quienes declaran conocerlo y aceptarlo con la firma del contrato.

ARTÍCULO 5. El profesor que eventualmente ejerza funciones de dirección o administración académica, no perderá su condición de profesor, ni los derechos que le otorga este estatuto.

1.2. PERFIL DEL PROFESOR

ARTÍCULO 6. Los Profesores, sean de planta, tiempo parcial o catedráticos, se constituyen en el pilar del desarrollo Institucional y dependen jerárquicamente del Decano.

Para lograr una formación integral en el estudiante, así como el desarrollo de los procesos de investigación y extensión coherentes con la Misión y las políticas de la Universidad Tecnológica de Bolívar, el profesor debe poseer características muy especiales donde se destacan fundamentalmente las siguientes:

a) La Vocación educativa con alto compromiso del crecimiento personal y profesional en la búsqueda permanente de la calidad en los procesos de enseñanza.

b) El desarrollo permanente de competencias que le permitan actuar con la comunidad científica nacional e internacional.

c) El conocimiento integral del país, su cultura, su problemática y alta criticidad para plantear las diferentes posiciones que permitan concienciar, comprometer y aportar a sus soluciones.

d) El estudio y la suficiencia del inglés de tal manera que facilite su comunicación con pares internacionales, para así contribuir al proceso de internacionalización académico institucional.

e) El interés por la formación y capacitación permanente no sólo en la frontera de su disciplina sino también en la de la práctica pedagógica, y en los diferentes aspectos del entendimiento humano.

Entre los procesos y prácticas bajo responsabilidad del Profesor están:

a) Ejercer la Docencia con calidad.

b) Analizar el entorno nacional e internacional como apoyo a su rol docente y de investigador.

c) Desplegar su actividad investigativa con arreglo a sus metas profesionales, y a las metas de desarrollo académico y fortalecimiento institucionales de la Universidad Tecnológica de Bolívar.

d) Actualización permanente de los medios educativos y de los contenidos de su trabajo en el aula.

e) Participación activa y propositiva en su respectivo Comité Curricular, y en los proyectos de mejoramiento académico, de educación permanente, y de asesoría y consultoría con proyección social.

f) Promoción de los programas académicos de su área (Pregrado, Postgrado y de Educación Permanente), y de los proyectos de investigación y consultoría.

g) Tutoría y consejería académica a estudiantes.

1.3. FUNCIONES, DERECHOS Y DEBERES, PROHIBICIONES, INHABILIDADES, INCOMPATIBILIDADES Y CONFLICTO DE INTERESES

ARTÍCULO 7. Son funciones del Profesor de la Universidad Tecnológica de Bolívar:

a) Ejercer con responsabilidad la actividad docente que le ha sido encomendada; preparar y proponer proyectos de investigación y de proyección social, y ejecutar todas sus actividades en coordinación con la dirección de su respectivo programa académico y a la facultad a la cual pertenece.

b) Propender, aportando su competencia académica y calidades humanas, por la formación integral del estudiante por medio de la docencia, la investigación y las acciones de proyección social.

c) Realizar su actividad con eficacia y oportunidad, proveyendo al estudiante y a su respectivo programa académico de planes y programaciones de cada curso a su cargo, sistemas y resultados de la evaluación académica, de manera clara, precisa y oportuna.

d) Proponer y realizar actividades de investigación para el avance o la aplicación de la ciencia, para el desarrollo cultural y humano, para su propio progreso como profesor, para la formación del estudiante, y para el fortalecimiento Institucional de la Universidad Tecnológica de Bolívar.

e) Participar en la elaboración, revisión y actualización de los programas de los cursos, en coordinación con los demás profesores de su respectivo Programa Académico, y de conformidad con las directrices de los Directores de Programa, de los Decanos, en el marco de la Misión y Visión Institucional.

f) Aconsejar, orientar y asesorar a los estudiantes, asignados por la dirección del Programa Académico, en especial, si se trata de las tutorías y la asesoría de trabajos de Grado.

ARTÍCULO 8. Son derechos del Profesor de la Universidad Tecnológica de Bolívar:

a) Ejercer su práctica docente, su actividad investigativa y de proyección social con la autonomía que le confieren sus competencias, su desarrollo intelectual, y su propósito de compartir e impulsar, desde su campo de acción, la misión y la visión institucional.

b) Ser tratado con el debido respeto, como corresponde a su dignidad humana, a su función educadora, y a su condición de profesional.

c) En el evento de alguna formulación de cargos por supuestas falencias en su comportamiento y desempeño, el profesor deberá ser escuchado por la instancia competente, antes de la aplicación de sanciones si las hubiere, y exigirá el debido proceso y podrá recurrir a los recursos de apelación establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo de la Universidad Tecnológica de Bolívar.

d) Ser promovido en el escalafón docente como reconocimientos a sus logros y méritos académicos, de acuerdo con lo que se establece en este Estatuto. De igual forma ejercer el derecho a que se revise o verifique la decisión sobre su ubicación o calificación para convocatorias a concursos, ascensos, y a evaluaciones de su desempeño en general.

e) Participar en los eventos académicos y culturales que organice la Universidad y recibir estímulos de acuerdo con los méritos alcanzados; ser nombrado para ocupar cargos de dirección académica y/o a ser elegido como miembro de los cuerpos directivos de la Institución; participar en comités consultivos y asesores según procedimientos establecidos en los Estatutos y Reglamentos de la Universidad.

f) Hacer uso de los servicios que ofrece la Universidad Tecnológica de Bolívar, y utilizar cuidadosamente la infraestructura física, de equipos y demás recursos educativos para el buen ejercicio de sus funciones.

g) Participar y beneficiarse de programas de formación, actualización y perfeccionamiento académico, humanístico, pedagógico, científico, técnico y artístico de acuerdo con el tipo de vinculación y las políticas de formación de la Universidad.

h) Recibir las ayudas económicas de acuerdo al sistema de bonificaciones, comisiones, incentivos y beneficios, establecido por el Consejo Administrativo de la Universidad.

i) Disponer de la propiedad intelectual de su producción científica, artística o industrial de acuerdo con las condiciones previstas o pactadas para tales efectos con la Universidad Tecnológica de Bolívar.

j) Recibir la remuneración correspondiente por la labor desempeñada.

ARTÍCULO 9. Son deberes del Profesor de la Universidad Tecnológica de Bolívar:

a) Comprometerse con la Misión, la Visión y con los propósitos, las metas y los objetivos trazados por la Universidad Tecnológica de Bolívar.

b) Cumplir y hacer cumplir los reglamentos de la Universidad Tecnológica de Bolívar.

c) Proponer y practicar el diálogo y así fomentar la participación estudiantil en un ambiente de tolerancia, respeto y libertad.

d) Contribuir al fortalecimiento de una cultura de participación responsable, particularmente en aquellas instancias que impliquen toma de decisiones como las descritas en los Reglamentos y Estatutos de la Universidad.

e) Procurar conocer individualmente a los estudiantes, sus potencialidades, y sus limitaciones; incentivar la participación estudiantil en el proceso de aprendizaje.

f) Ejercer sus funciones con responsabilidad y honestidad en el marco de libertad de pensamiento, tolerancia y respeto a la discrepancia de criterios, que orienta nuestra misión y visión institucional.

g) Perfeccionar permanentemente su formación académica, pedagógica e investigativa, al igual que el conocimiento de otras lenguas que faciliten su labor académica.

h) Asistir puntualmente a clases y cumplir con su plan de curso, el cual debe ajustarse al programa del curso previamente compartido y aprobado por las instancias académicas superiores y divulgado oportunamente a los estudiantes.

i) Cumplir con el compromiso y el tiempo de dedicación a cada una de las actividades previstas en su plan de trabajo y en su contrato laboral con la Universidad Tecnológica de Bolívar.

j) Preparar, revisar, actualizar, y presentar oportunamente los programas de los cursos a su cargo, los materiales y ayudas educativas que correspondan, todo ello conforme a las directrices académicas y administrativas vigentes.

k) Coordinar la elaboración de programas de cursos y las estrategias metodológicas, de acuerdo con el Modelo Pedagógico y el Proyecto Educativo Institucional.

l) Evaluar con objetividad, imparcialidad, justicia y equidad las pruebas y trabajos académicos en estricto cumplimiento de lo establecido en el Modelo Pedagógico y las disposiciones reglamentarias sobre el particular; informar a los estudiantes sobre los resultados de sus evaluaciones y entrega oportuna, en las fechas previstas en el calendario académico aprobado por la Universidad.

m) Aconsejar, orientar y asesorar a los estudiantes en el diseño y ejecución de sus trabajos de grado.

n) Realizar la tutoría y el seguimiento a los estudiantes de primer año, designados por la Dirección del programa.

o) Vigilar y controlar la realización de las evaluaciones e integrar los comités evaluadores y los tribunales calificadores a los que sea convocado.

p) Integrar los grupos de trabajo estructurados para organizar las tareas relacionadas con la actividad docente, investigativa, administrativa de su programa académico, y de proyección social de su disciplina profesional.

q) Participar en los procesos de evaluación de su trabajo docente, investigativo y de proyección social.

r) Proponer y participar en las actividades programadas por su facultad y la institución.

s) Cumplir con las demás asignaciones académicas que le sean encomendadas.

t) Participar y respetar el derecho que tienen los profesores de elegir y ser elegidos como representante de los profesores ante los organismos de gobierno de la Universidad Tecnológica de Bolívar.

ARTÍCULO 10. Son incompatibilidades del Profesor de la Universidad Tecnológica de Bolívar:

a) Realizar actividades que interfieran con el horario, la categoría y el plan de trabajo académico acordado con la Universidad.

b) Realizar labores profesionales con otras entidades que compitan e interfieran con el cumplimiento adecuado de sus obligaciones contractuales.

c) Ser apoderado, asesor o asistente de persona natural o jurídica, nacional o extranjera, en actuaciones judiciales o administrativas contra la Universidad.

d) Ejercer, siendo profesor de dedicación exclusiva, cargos de administración y gestión académica en otras instituciones públicas o privadas.

e) Ser una competencia para la Institución en actividades propias de la misión de la UTB que formen parte de las responsabilidades del cuerpo profesoral.

f) Actuar como responsable o investigador principal en proyectos que no sean administrados por la Universidad.

g) Celebrar contratos con otras instituciones educativas.

h) Celebrar contratos con estudiantes regulares de sus cursos, ni a estudiantes que estén bajo su asesoría en proyectos de grado, tesis u otros proyectos propios de la Universidad.

PARÁGRAFO: La participación de los Profesores de Planta en conferencias, seminarios o talleres de naturaleza académica o profesional deberá hacerse a nombre de la Universidad.

El profesor podrá contratar con otras instituciones solo en los casos en los cuales actúe dentro de convenios de colaboración interinstitucional de la Universidad.

ARTÍCULO 11. Cuando existan conflictos de intereses, todo profesor de la Universidad deberá declararse impedido para actuar en un asunto, cuando tenga interés particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión, o lo tuviere su cónyuge, compañero o compañera permanente, o algunos de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho.

ARTÍCULO 12. Con el fin de preservar la independencia política de la Universidad, los Profesores de Planta no podrán ocupar posiciones de dirección en partidos políticos ni postularse a cargos públicos de elección.

1.4. DE LAS LABORES DEL PROFESOR DE PLANTA

ARTÍCULO 13. Los Profesores vinculados a la planta de personal de la Universidad Tecnológica de Bolívar, deben desempeñar, como parte normal de su trabajo, acciones en los campos de la docencia, la investigación, la extensión, la administración académica y las actividades o proyectos de proyección social. Las actividades de los profesores son establecidas anualmente para cada año lectivo por medio de un plan de trabajo acordado por el profesor con el respectivo Decano, donde se especifican las distintas actividades a ejecutar, el número de horas por actividad, los resultados esperados, los indicadores de medición de resultados, los criterios y la periodicidad de la evaluación de los mismos.

1.5. DOCENCIA

ARTÍCULO 14. La Docencia corresponde a la funciones de: Diseño y desarrollo de cursos, seminarios, talleres; dirección o coordinación de talleres, seminarios, trabajos de campo y de laboratorio; tutorías y asistencia a estudiantes, prácticas estudiantiles, académicas o profesionales, asesoría, dirección o asistencia en trabajos y tesis de grado, monografías e investigaciones académicas en programas de pregrado.

1.6. ASIGNACIÓN ACADÉMICA

ARTÍCULO 15. El Consejo Académico establece por recomendación de los Decanos los criterios para la asignación académica de los docentes, las cuales son determinadas de conformidad con el plan de trabajo de cada profesor y el plan de desarrollo de la Facultad correspondiente. Esta asignación debe considerar las distintas funciones que a nombre y en beneficio de la Universidad Tecnológica de Bolívar ejecuten los profesores, como docencia, investigación, extensión, proyección social, gestión académica y formación. La asignación académica de los docentes debe ser refrendada anualmente por la Vicerrectoría Académica.

1.7. ADMINISTRACIÓN ACADÉMICA

ARTÍCULO 16. La Universidad Tecnológica de Bolívar puede designar profesores para el desempeño de funciones de Administración Académica tales como dirección, administración, coordinación y evaluación.

PARÁGRAFO: El Consejo Académico reglamentará la duración máxima del ejercicio de labores de administración académica por parte de los profesores. Igualmente, establecerá los mecanismos de evaluación, reconocimiento y promoción con base en las funciones desempeñadas, estableciendo la valoración equivalente en el Escalafón Docente.

1.8. CLASIFICACIÓN DE LOS PROFESORES

ARTÍCULO 17. Los Profesores de la Universidad Tecnológica de Bolívar se clasifican de la siguiente manera:

1. Planta
2. Cátedra
3. Temporales

El Profesor de Planta, es aquel que se vincula a la Universidad Tecnológica de Bolívar como Profesor de tiempo completo o tiempo parcial, con dedicación exclusiva de acuerdo con lo estipulado en su contrato de trabajo para realizar actividades de docencia, investigación, extensión y de proyección social.

El Profesor de Cátedra, es aquel contratado ocasionalmente en cada período académico, para laborar un determinado número de horas de clase en Programas de pregrado o posgrado, o para integrar grupos de investigación o proyectos de proyección social, según las necesidades específicas del servicio.

El Profesor Temporal, es el profesor invitado expresamente para ejercer la docencia, la investigación, la extensión y proyección social por tiempo completo y limitado, semestral o intersemestral. Dada su vinculación temporal, no será incorporado al escalafón, pero su labor se sujeta en todo momento a los reglamentos vigentes y a los términos específicos de su contratación.

1.9. CRITERIOS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA SELECCIÓN Y VINCULACIÓN DE PROFESORES DE PLANTA

ARTÍCULO 18. La Universidad Tecnológica de Bolívar conformará su equipo profesoral con los mejores recursos humanos de la ciudad y del país, y continuará vinculando profesores extranjeros que representen un aporte significativo al fortalecimiento académico e investigativo. Para ello, el presente Estatuto establece los criterios generales y los requisitos de incorporación y permanencia de los profesores en general y la promoción de los profesores de planta en particular, en los respectivos programas académicos de las Facultades.

ARTÍCULO 19. La selección, se hará por convocatoria o por invitación directa, para lo cual el aspirante debe aportar los siguientes documentos:

1. Hoja de Vida
2. Certificados de estudios y títulos obtenidos
3. Certificados de formación y experiencia profesoral y profesional.
4. Evidencias de la Producción y productividad intelectual.
5. Distinciones académicas, premios y reconocimientos obtenidos
6. Resultados de las pruebas de suficiencia en el manejo del inglés

ARTÍCULO 20. El ingreso como profesor de planta a la Universidad Tecnológica de Bolívar se hará mediante convocatoria y concurso de méritos, el aspirante debe reunir los siguientes requisitos:

1. Tener título profesional de Especialista (para programas técnicos profesionales y tecnológicos) o título profesional de Maestría (para programas profesionales universitarios y de posgrado) en el área a la que aspira vincularse.
2. Suficiencia en el manejo del inglés u otra lengua.
3. Tener el perfil de calidades y competencias personales y profesionales que la institución exige para este cargo.
4. No tener antecedentes disciplinarios.
5. Tener producción intelectual registrada ante Colciencias

PARÁGRAFO 1: El Comité de Vinculación y Desarrollo Profesoral, a solicitud del comité de cada Facultad y conforme al Estatuto Profesoral, valorará la hoja de vida de los aspirantes a docencia y decidirá sobre los casos especiales en los que se podrá eximir del título o cualquier otra credencial académica a quienes demuestren haber realizado aportes significativos en el campo de la ciencia, la técnica, las artes o las humanidades.

PARÁGRAFO 2: La obtención de dos o más títulos de un mismo nivel de pregrado o de posgrado no equivale en ningún caso a un título de nivel superior.

PARÁGRAFO 3: No se considerarán como requisito válido para el ascenso los títulos en áreas no relacionadas con el campo académico de desempeño del profesor.

PARÁGRAFO 4: Las certificaciones especializadas vigentes, otorgadas por organismos o instituciones certificadoras a nivel internacional, podrán homologarse a juicio del Consejo Académico por un programa de especialización.

1.10. PROCEDIMIENTOS PARA LA VINCULACIÓN DE PROFESORES DE CATEDRA Y TEMPORALES

ARTÍCULO 21. Los profesores de cátedra son aquellos cuyo contrato laboral cubre las horas requeridas en uno o más cursos específicos en los cuáles los profesores de planta sean insuficientes en número para cubrir dichas necesidades

o en aquellas áreas en las cuáles el profesor catedrático por su experiencia y trayectoria profesional, aporta elementos educativos valiosos, distintos a los que aportan los profesores de planta. Su permanencia depende de las necesidades curriculares de los programas académicos. Su vinculación sigue los siguientes procedimientos:

1. Puede ser por convocatoria general o por invitación directa del Decano (a) Director (a) y o Coordinador (a) del programa.
2. Evaluación de las hojas de vida en el Comité de la Facultad.
3. Entrega de las Hojas de vida junto con sus soportes y formato de vinculación, a la Dirección de Docencia, quien hace los respectivos estudios y clasificación en la escala salarial para posteriormente presentar al Comité de Vinculación y Desarrollo Profesoral para ser considerada y/o aprobada su contratación.
4. Las hojas de vida de los profesores a contratar son enviadas a la Dirección de Gestión Humana, junto con el estudio y acta de aprobación del Comité de Vinculación y Desarrollo Profesoral para tramitar su contratación y carta de nombramiento.

ARTÍCULO 22. Los profesores invitados en su calidad de profesores temporales y vinculados a otra institución colombiana o del exterior, tienen las funciones del profesor de planta. Su permanencia depende de las necesidades del servicio en el programa al cual sea adscrito y su clasificación salarial tiene en cuenta las condiciones enunciadas para el profesor de planta. Sin embargo, si coexisten otros méritos que suplan estas condiciones, el Comité de Vinculación y Desarrollo Profesoral a solicitud de la facultad del programa, y previo visto bueno de la Rectoría, podrá obviar estos requisitos.

PARÁGRAFO: El procedimiento para su vinculación es el siguiente:

1. Solicitud del director (a) y o Coordinador (a) del programa en el Comité de Facultad
2. Presentación del decano (a) de la solicitud al Comité de Vinculación y Desarrollo Profesoral con las hojas de vida de los candidatos justificando su vinculación.
3. Estudio del Comité acerca de las condiciones de la vinculación.
4. Si la respuesta es positiva, el Comité de Vinculación y Desarrollo Profesoral, envía a la Dirección de Gestión Humana Hoja de Vida, junto con el estudio y acta de aprobación del Comité de Vinculación y Desarrollo Profesoral para tramitar su contratación y carta de nombramiento.

ARTÍCULO 23. La Convocatoria de concurso de méritos tiene como objetivo evaluar los aspectos académicos y las competencias de los aspirantes a profesores mediante el estudio y análisis de: la hoja de vida, la entrevista personal,

la entrevista de grupo, la pruebas de personalidad y la presentación y sustentación de un tema escrito sobre el campo del conocimiento en donde aspira a ser profesor.

ARTÍCULO 24. El Comité de Vinculación y Desarrollo Profesoral está integrado por:

1. El (la) Vicerrector(a) Académico(a),
2. El (la) Vicerrector(a) Administrativo(a),
3. Los (las) Decanos (a) de cada Facultad
4. El (la) Director(a) de Docencia
5. El (la) Director(a) de Gestión Humana,
6. El (la) Director de Investigación e Innovación
7. El (la) Docente Meritorio.

ARTICULO 25. La Dirección de Docencia es la dependencia responsable de apoyar a las facultades en la realización de las convocatorias de concurso de méritos, valoración de las hojas de vida de aspirantes y/o profesores a contratar, la clasificación salarial y la coordinación del Comité de Vinculación y Desarrollo Profesoral.

ARTÍCULO 26. La Dirección de Gestión Humana es la dependencia responsable de apoyar las labores del Comité de Vinculación y Desarrollo Profesoral, verificando la documentación presentada por los candidatos y aplicando las Pruebas de Personalidad, elaboración del Contrato de trabajo y cartas de nombramientos y otras que sean pertinentes.

ARTÍCULO 27. El Profesor nombrado tomará posesión del cargo, luego de la firma de su contrato de trabajo elaborado por la Dirección de Gestión Humana, por períodos académicos, hasta por un año, tiempo en el cual la Institución evalúa sus competencias para determinar su vinculación definitiva.

2. ESCALAFÓN PARA LOS PROFESORES DE PLANTA

2.1. GENERALIDADES

ARTÍCULO 28. El escalafón docente es el instrumento por medio del cual la Universidad Tecnológica de Bolívar efectúa el reconocimiento del trabajo académico de todos los profesores de planta, les valora y estimula su desempeño en las funciones docentes, investigativas, de extensión y de proyección social, por medio de la valoración de logros cuantificables como parte de su producción intelectual.

ARTÍCULO 29. La clasificación y ascenso de los profesores de planta en el Escalafón de la Universidad Tecnológica de Bolívar, se realiza previa convocatoria de la Rectoría. La convocatoria estará a cargo del Comité de Vinculación y Desarrollo Profesoral y se realiza con base en la evaluación del cumplimiento de los requisitos y méritos del aspirante.

PARÁGRAFO: Los títulos académicos que son válidos para la ubicación y promoción en el escalafón son los de pregrado, especialización, maestría y doctorado, siempre que tales títulos respalden estudios en el área de desempeño del profesor o en áreas afines.

De igual manera, la experiencia académica que se acredite debe estar estrechamente relacionada con el área de trabajo docente o afines y demostrar su utilidad para el enriquecimiento de su actividad académica.

Los títulos otorgados en el exterior deberán ser homologados de acuerdo con la reglamentación que para tal fin expide el Ministerio de Educación Nacional. En el caso de las especializaciones en Medicina, con una duración igual o superior a tres (3) años) se les reconocerá para efectos del Escalafón, en el nivel de maestría.

2.2. CATEGORÍAS

ARTÍCULO 30. El Profesor de planta que cumple los requisitos de titulación académica establecidos en el PARÁGRAFO del Artículo 29, es clasificado en el Escalafón, según alguna de las siguientes categorías de conformidad con sus méritos académicos:

1. Profesor Instructor
2. Profesor Auxiliar
3. Profesor Asistente
4. Profesor Asociado
5. Profesor Titular

Profesor Instructor, es aquel que posee título universitario de Especialización o titulo de profesional con un mínimo de 5 años de experiencia en el área, que demuestra suficiencia en el manejo de una segunda lengua. Permanencia mínima será de dos años y un máximo de seis años, al cabo de los cuales el profesor deberá cumplir con la formación en Maestría para ascender a la categoría de Profesor Auxiliar.

Profesor Auxiliar, es aquel que posee título universitario de Maestría, que demuestra suficiencia en el manejo de una segunda lengua, y que aun no acredita experiencia docente, ni investigativa distinta de aquella consignada en su trabajo de grado. La permanencia en esta categoría será mínimo de dos años y máximo de seis años, al cabo de los cuales el profesor deberá cumplir con los requisitos para ascender a la categoría de Profesor Asistente.

Profesor Asistente, es aquel con título de Maestría que acredita una experiencia docente universitaria o profesional mínima de dos años, suficiencia en el manejo de una segunda lengua, y una productividad intelectual no inferior a 100 puntos de acuerdo con los requerimientos establecidos en este Estatuto. La permanencia en esta categoría será mínimo de dos años y máximo de cinco años, al cabo de los cuales deberá haber llenado lo requerido para ascender a la categoría de Profesor Asociado.

Profesor Asociado, es el Profesor con título de Maestría o de Doctor, con experiencia mínima de cuatro años en docencia universitaria o profesional, con demostrada suficiencia en el manejo de una segunda lengua, y una productividad intelectual no inferior a 250 puntos de acuerdo con los requerimientos establecidos en este Estatuto. La permanencia en esta categoría será mínimo de tres años

El **Profesor Titular**, es el Profesor con título universitario de Doctor que habiendo cumplido el tiempo mínimo de permanencia en la categoría de Profesor Asociado, se ha destacado por su labor docente, investigativa, por sus publicaciones, por su idoneidad en el manejo de una segunda lengua, por su desempeño y por su producción intelectual no inferior a 400 puntos de acuerdo con los requerimientos señalados en este Estatuto.

PARÁGRAFO 1: En los Programas técnicos profesionales y tecnológico y en algunas actividades docentes específicas, se podrá vincular como profesor a aquel profesional con título universitario de pregrado, que aun no acredita

experiencia docente, ni investigativa pero cuya trayectoria en los estudios junto con otros méritos, demuestran su vocación académica.

PARÁGRAFO 2: En los programas y disciplinas en los que el país no dispone ni es previsible que disponga en el futuro inmediato de suficientes profesionales con título de doctor, el Consejo Académico, a propuesta de la Rectoría, y por solicitud expresa de una Facultad, podrá autorizar excepcionalmente el ascenso de un Profesor a esta categoría por razones de méritos, y sin el cumplimiento del requisito del título de doctor. Se entiende "por razones de méritos" la debida acreditación de la producción intelectual, de publicaciones, de su aporte a la conformación y al manejo de grupos y líneas de investigación, de su idoneidad y suficiencia en el manejo de una segunda lengua, de su reconocida competencia en la docencia y en los demás servicios prestados a la Universidad Tecnológica de Bolívar.

PARÁGRAFO 3: Los profesores provenientes de universidades de reconocido prestigio nacional o internacional, que ingresen como profesores de planta, a consideración del Consejo Académico se les homologarán la categoría docente que poseían en la anterior institución.

PARÁGRAFO 4: Para acreditar suficiencia e idoneidad en el manejo del inglés, el Profesor debe obtener una certificación en tal sentido, otorgada por el Centro de Idiomas de la Universidad Tecnológica de Bolívar.

PARÁGRAFO 5: Para efectos de aplicar el artículo 28, se entiende por producción intelectual del Profesor la realización de trabajos científicos, de desarrollo cultural y artísticos, que puedan ser verificados mediante documentos o certificaciones que informen de la existencia de tal producción. También, incluye la realización de inventos y diseños técnicos y tecnológicos que puedan ser documentados mediante protocolos convencionales.

2.3. INGRESO, ASCENSO EN EL ESCALAFÓN Y ESCALA SALARIAL

ARTÍCULO 31. El acto de ingreso, y promoción en el Escalafón es realizado por el Comité de Vinculación y Desarrollo Profesoral de la Universidad Tecnológica de Bolívar. Una vez tomada la decisión según acta firmada por los miembros de Comité, se notifica de la decisión a cada uno de los profesores promovidos en el escalafón.

ARTÍCULO 32. Para ingresar o ascender en el escalafón, la Rectoría emite anualmente Convocatoria, en donde pueden participar profesores de planta que reúnan los requisitos de: Formación, bilingüismo, producción intelectual, antigüedad en la UTB y en el escalafón anterior. Le compete al Comité de

Vinculación y Desarrollo Profesoral la clasificación en cada categoría de los participantes, previo al cumplimiento de los requisitos.

PARÁGRAFO 1: El Escalafón Docente representa el reconocimiento a los méritos y títulos académicos del profesor de planta, esta convocatoria se hace cada dos años.

PARÁGRAFO 2: La escala salarial es el reconocimiento económico al trabajo realizado por el profesor.

ARTÍCULO 33. Todo ascenso en la escala salarial deberá hacerse previa aplicación a la convocatoria autorizada por la rectoría. Los efectos económicos de la nueva clasificación, tienen aplicación a partir del siguiente período académico. Tanto los nombramientos como los ascensos deberán tener su respectiva disponibilidad presupuestal.

2.4. DESVINCULACIÓN DEL ESCALAFÓN

ARTÍCULO 34. La desvinculación del escalafón y, por tanto, de la planta profesoral, es una consecuencia de la terminación del contrato laboral por renuncia, jubilación, por decisión de la institución o por cualquier otra causa legal.

En caso de licencias y/o comisiones de estudio que no impliquen culminación de contrato, el Profesor conservará la ubicación que tenía en las escalas docente y salarial, al momento de iniciarse su licencia o comisión.

2.5. RESPONSABILIDADES DE LOS PROFESORES DE PLANTA

ARTÍCULO 35. Las principales responsabilidades que pueden desempeñar los profesores de planta, según su categoría en el escalafón, son las siguientes:

1. **Profesores Instructor y Auxiliar**. Estas categorías se caracterizan por ser de formación del profesor universitario. Sus principales responsabilidades son:
   a. Participar en la coordinación y orientación de otros profesores en la preparación y realización de cursos y en actividades de investigación y proyección social en el área de su especialidad.
   b. Desempeñarse como tutor de los estudiantes de pregrado de acuerdo con lo previsto por la Universidad.
   c. Participar en los seminarios, jornadas pedagógicas y demás actividades académicas y curriculares organizadas por la facultad a la que pertenece.

d. Las demás que le asigne el jefe inmediato, de acuerdo con la naturaleza de su cargo, el área de su especialidad, su experiencia y formación profesional.

2. **Profesor Asistente**. En esta categoría, el profesor se hace merecedor de este título en tanto es idóneo para asumir la estructuración y desarrollo de programas relacionados con la actividad académica y de proyección social. Sus principales responsabilidades son:
   a. Programar y desarrollar cursos en el área de su especialidad.
   b. Orientar a otros Profesores en la programación y desarrollo de sus actividades.
   c. Asumir la función de tutor de estudiantes de pregrado.
   d. Diseñar, coordinar, orientar, participar y dirigir programas de formación, de investigación y de proyección social de acuerdo con su experiencia y dedicación.
   e. Asumir la dirección de cursos en cualquier nivel de formación.
   f. Dirigir, asesorar y actuar como jurado en los trabajos de grado de pregrado y maestría.
   g. Las demás que les asigne el jefe inmediato, de acuerdo con la naturaleza de su cargo, el área de su especialidad, su experiencia y formación profesional.

3. **Profesores Asociados y Titulares**. Son profesores que han superado las etapas de formación, lo cual los hace merecedores de asumir las más altas responsabilidades en una institución dedicada a la educación superior, bien sea en procesos de programación, coordinación y ejecución de actividades académicas, de proyección social o de administración universitaria. Sus responsabilidades principales son:
   a. Asumir las tareas de dirección científica y académica que la Universidad les asigne.
   b. Diseñar, dirigir y coordinar programas y proyectos de investigación.
   c. Asumir la dirección de cursos en cualquiera de los niveles de formación.
   d. Dirigir, asesorar y actuar como jurado en los trabajos de grado de maestría y doctorado.
   e. Orientar a otros profesores en la programación y desarrollo de sus actividades de investigación y proyección social.
   f. Las demás que le asigne el jefe inmediato, de acuerdo con la naturaleza de su cargo, el área de su especialidad, su experiencia y formación profesional.

3. PRODUCCIÓN INTELECTUAL

3.1. DEFINICIÓN

ARTÍCULO 36. Para efectos del ingreso y la clasificación de un profesor se entenderá como Producción Intelectual la divulgación, en medios públicos de carácter académico, de los resultados de procesos de investigación, docencia o extensión, en forma impresa, virtual o electrónica.

3.2. CLASIFICACIÓN

ARTÍCULO 37. La producción Intelectual de un profesor en la Universidad Tecnológica de Bolívar está conformada por:

1. Publicaciones en revistas especializadas
2. Libros resultados de Investigaciones
3. Libros de texto
4. Libros de ensayo
5. Traducción de Libros
6. Premios internacionales o nacionales
7. Patentes
8. Ponencias publicadas en memorias de eventos
9. Obras Artísticas
10. Producción técnica o tecnológica
11. Cartillas Pedagógicas

3.3. PUBLICACIONES EN REVISTAS ESPECIALIZADAS

ARTÍCULO 38. La publicación de la producción intelectual en revistas especializadas tiene en cuenta que, para efecto de los reconocimientos, se evalúa la revista y no el artículo. En consecuencia, a todos los artículos de una revista se les otorga el mismo puntaje, de acuerdo con el nivel y clasificación de ésta, en los términos siguientes:

1. Revistas especializadas indexadas, internacionales o nacionales.
   Para los efectos de calificar la producción intelectual se consideran como revistas indexadas las siguientes:
   a) Las revistas internacionales o de circulación internacional indexadas según la información oficial de COLCIENCIAS.

b) Las revistas nacionales de circulación nacional o internacional indexadas en COLCIENCIAS.
c) Las revistas extranjeras cuya idoneidad sea certificada por el organismo nacional competente.

2. Revistas especializadas no indexadas, de circulación internacional o nacional, homologadas por la Universidad.
   Para los efectos de calificar la producción intelectual se consideran como revistas no indexadas las siguientes:
   a) Las revistas de naturaleza internacional que tienen carácter especializado pero no aparecen en índices internacionales.
   b) Las revistas nacionales de cualquier país que tienen amplia circulación, pero no figuran en índices internacionales o nacionales.

   Para ser reconocidas, las revistas de esta categoría deben cumplir con las siguientes condiciones:
   - Contar con un Comité Editorial.
   - Ser publicadas con periodicidad demostrada.
   - Contar con el respaldo de una Institución académica o científica.

3. Publicaciones académicas seriadas de la Universidad Tecnológica de Bolívar

3.4. LIBROS RESULTADO DE INVESTIGACIONES

ARTÍCULO 39. Para el reconocimiento de los libros resultado de investigaciones se tienen en cuenta los siguientes factores:

1. Desarrollo de una temática completa capaz de garantizar la unidad de la obra.
2. Adecuada fundamentación teórica con respecto al tema tratado.
3. Tratamiento metodológico del tema propio de las producciones académicas y científicas.
4. Aportes y reflexión personal de los investigadores.
5. Pertinencia y calidad de las fuentes y de la bibliografía empleada.
6. Carácter inédito de la obra.
7. Grado de divulgación regional, nacional o internacional.
8. Tener número de identificación en base de datos reconocida (ISBN) asignado.

PARÁGRAFO 1: Los informes finales de investigación y las tesis o trabajos de grado conducentes a algún título pueden ser considerados como libros de investigación, siempre y cuando se publiquen en cumplimiento de los requisitos anteriores.

PARÁGRAFO 2: Se hará reconocimiento a los profesores cuyos resultados de investigación se publique como capítulos de un libro y cumpla con lo establecido en este artículo.

3.5. LIBROS DE TEXTO

ARTÍCULO 40. Se consideran libros de texto, por una sola vez, aquellos publicados con la finalidad de servir de guía para el estudio de un área o tema que forme parte del currículo de una unidad académica de un curso de la Universidad Tecnológica de Bolívar.

Para su reconocimiento como tal se tendrán en cuenta los siguientes factores:

1. Que esté orientado expresamente hacia el fortalecimiento del proceso aprendizaje.
2. Que su contenido sea de actualidad respecto de dicho proceso, a juicio de un par externo designado por la Universidad Tecnológica de Bolívar.
3. Aportes del autor.
4. Grado de divulgación.
5. Tener asignada una referencia ISBN.

3.6. LIBROS DE ENSAYO

ARTÍCULO 41. Se consideran libros de ensayo, por una sola vez, los producidos por el profesor en el campo de la actividad académica o investigativa, cuando cumplan con los criterios establecidos en el Artículo 39 de este estatuto.

3.7. TRADUCCIÓN DE LIBROS

ARTÍCULO 42. Se consideran, las traducciones de libros realizadas por el profesor en el desarrollo de un proyecto generado institucionalmente. Esta evaluación tiene en cuenta las características establecidas en el Artículo 39 de este Estatuto

3.8. PREMIOS NACIONALES E INTERNACIONALES

ARTÍCULO 43. Se otorga reconocimiento como producción intelectual por los premios obtenidos por obras o trabajos realizados por los profesores en concursos convocados, nacional o internacionalmente, por instituciones de reconocido prestigio, sean de carácter académico, científico, técnico o artístico.

3.9. PATENTES

ARTÍCULO 44. Se otorga reconocimiento como producción intelectual por patentes de invención a nombre de la Universidad Tecnológica de Bolívar, cuando éstas sean publicadas en el registro oficial.

3.10. PONENCIAS PUBLICADAS EN MEMORIAS DE EVENTOS

ARTÍCULO 45. Son reconocidas como producción intelectual las ponencias de carácter científico, técnico, artístico, humanístico o pedagógico, presentadas por el docente en eventos académicos especializados, y que sean publicadas en las memorias respectivas.

3.11. OBRAS ARTÍSTICAS

ARTÍCULO 46. Se otorga reconocimiento por una sola vez a las obras artísticas ampliamente difundidas en los campos de la música, las artes plásticas, artes visuales, artes representativas, el diseño, la literatura que estén inscritas dentro del campo de la actividad docente o investigativa y que no le hayan sido otorgados puntajes como otro género de producción intelectual. Las obras artísticas se clasifican dentro de los siguientes tipos:

1. Creación original artística: composición musical, dramaturgia, novela, guión original y otras modalidades análogas.
2. Creación complementaria o de apoyo a una obra original: arreglos, transcripciones, orquestaciones, adaptaciones y versiones, escenografía, luminotecnia y otras modalidades análogas.
3. Interpretación: Directores, solistas, actores y otros papeles protagonistas relevantes.

Los factores a considerarse son:

1. Trascendencia e impacto internacional o nacional de la obra.
2. Complejidad, naturaleza y calidad de la obra.

3.12. PRODUCCIÓN TÉCNICA O TECNOLÓGICA

ARTÍCULO 47. Se pueden reconocer puntos por:

1. El diseño de sistemas o procesos que constituyen una innovación o adaptación tecnológica, con su respectivo prototipo y documentación.

2. La producción de software acompañado de los códigos fuente, el algoritmo y las instrucciones según el lenguaje utilizado y los manuales técnicos del usuario o del programa ejecutable.

Para el otorgamiento de los puntos se tienen en cuenta los criterios establecidos por COLCIENCIAS para este tipo de trabajos.

3.13. CARTILLAS PEDAGÓGICAS

ARTÍCULO 48. Se entiende por cartilla pedagógica el documento interno de trabajo, elaborado por el profesor, en cuyo contenido se hace una reflexión pedagógica y didáctica sobre la enseñanza de alguno o de todos los aspectos o conceptos de las ciencias básicas, sociales, humanas, y de la ingeniería, con el propósito de orientar el trabajo docente en las áreas del conocimiento mencionadas.

Para efectos de la puntuación por producción intelectual se entenderá por cartilla pedagógica el documento publicado con destino a la actividad docente, u orientado a desarrollar temáticas del aprendizaje, siempre y cuando cuente con componentes didácticos y que esté dirigido a una población específica.

3.14. VALORACIÓN

ARTÍCULO 49. La valoración de la producción intelectual se hace mediante un sistema de puntos el cual cuantifica y califica la Producción Intelectual del profesor para fines de su clasificación o ascenso en el escalafón y para el otorgamiento de estímulos. El valor del punto es fijado anualmente por el Consejo Superior.

ARTÍCULO 50. La valoración de la producción intelectual recibirá el siguiente puntaje:

1. **Reconocimientos en revistas especializadas.** Se reconocen los siguientes puntos:

   a) Artículos. Por artículos completos o de tamaño y formato convencional (full paper) completos y autónomos en su temática o ensayos de carácter científico, técnico, artístico, humanístico o pedagógico publicados en revistas según el índice de COLCIENCIAS. Puntos por cada trabajo:
      - Revistas tipo A1 75
      - Revistas tipo A2 50
      - Revistas tipo B 35
      - Revistas tipo C 20

b) Otras modalidades de publicaciones. Para la denominada "Comunicación corta" o articulo corto ("short comunication"), publicada en revistas especializadas, indexadas y homologadas por COLCIENCIAS. Puntos por cada trabajo:
   - Revistas tipo A1 30
   - Revistas tipo A2 25
   - Revistas tipo B 15
   - Revistas tipo C 5

c) Reportes de caso, revisiones de tema o cartas al editor o editoriales. Puntos por cada trabajo:
   - Revistas tipo A1 15
   - Revistas tipo A2 10
   - Revistas tipo B 10
   - Revistas tipo C 5

2. **Producción de videos, cinematográficas o fonográficas.** Los trabajos de carácter científico, técnico, artístico, humanístico o pedagógico producidos mediante videos, cinematográficas o fonográficas se valoran con los siguientes puntos (Puntos por trabajo):
   - Trabajos de difusión e impacto internacional 40
   - Trabajos de difusión e impacto nacional 20
   - Documentales de impacto internacional 30
   - Documentales de impacto nacional 20

3. **Libros.** Por libros que reúnan las características enunciadas en los artículos 38, 39, 40, 41 y 42 de este Estatuto se valoran con los siguientes puntos (Puntos por cada uno):
   - Libros que resultan de investigaciones 70
   - Libros de texto 40
   - Libros de ensayo 40
   - Libros de Antología de Artículos 40
   - Traducciones de libros 40

4. **Premios nacionales e internacionales.** Por premios nacionales e internacionales que cumplan las condiciones exigidas en el artículo 43 de este Estatuto, hasta: 75 puntos

Si el premio tiene diversas categorías o niveles, se gradúan los topes con base en las jerarquías del premio.

5. **Patentes.** Por patentes, hasta 125 puntos por cada una.

6. **Ponencias publicadas en memorias de eventos.** Por ponencias presentadas y publicadas en memorias que reúnan las características enunciadas en el artículo 44, se reconocen los siguientes puntos:
   - Ponencias en eventos de carácter internacional realizados dentro o fuera del país 15 puntos
   - Ponencias en eventos de carácter nacional 10 puntos

7. **Obras artísticas.** Se reconocen los siguientes puntos:

   a) Obras de creación original artística:
   - De impacto o trascendencia internacional 75 puntos
   - De impacto o trascendencia nacional 60 puntos

   b) Obras de creación complementaria o de apoyo:
   - De impacto o trascendencia internacional 40 puntos
   - De impacto o trascendencia nacional 30 puntos

   Se establecen dos topes máximos así: La producción, divulgación o difusión de las obras en otro país no le da carácter internacional, sino su impacto mundial o la importancia internacional del evento en que se inscribe. Similares consideraciones se hacen para el reconocimiento de la proyección nacional de una obra.

   c) Interpretaciones:
   - Presentación de impacto o trascendencia internacional 75 puntos
   - Presentación de impacto o trascendencia internacional 40 puntos

   La interpretación, divulgación o difusión de la obra en otro país no le da carácter internacional, sino su impacto mundial o la importancia internacional del evento en que se inscribe. Similares consideraciones se hacen para el reconocimiento de la proyección nacional de una obra.

   No se reconocen puntajes por participaciones colectivas. Únicamente, para aquellos cuyo papel o interpretación queda claramente diferenciado; tales como, directores, solistas, conjuntos de cámara, papeles protagónicos, y tienen relevancia en la obra o en el evento.

   Sólo hay un reconocimiento de puntajes por interpretación, una vez por cada obra. Las diversas representaciones de la misma obra, incluso en años diferentes, no generan reconocimientos adicionales.

   En todas las modalidades combinadas de obras artísticas, sólo se pueden reconocer hasta cinco (5) obras diferentes presentadas, expuestas, publicadas o divulgadas en el mismo año calendario.

8. **Producción técnica o tecnológica.** La producción técnica o tecnológica que reúna las características del artículo 46, se le reconocen los siguientes puntos:
    - Diseño de sistemas o procesos de innovación tecnológica, con impacto y aplicación — 50 puntos
    - Diseño de sistemas o procesos que constituyen una adaptación tecnológica y que tienen impacto y aplicación — 30 puntos
    - Producción de software — 30 puntos

9. **Cartillas pedagógicas.** Por las cartillas pedagógicas que reúnan los requisitos enunciados en el artículo 48, se reconoce un máximo de: 10 puntos

PARÁGRAFO 1: No puede asignarse puntos a un mismo trabajo, obra o actividad productiva por más de un concepto.

PARÁGRAFO 2: Cuando una actividad productiva ya reconocida, pueda clasificarse posteriormente en la misma u otra modalidad de mayor puntaje, se puede hacer una adición de puntos que conserve en total el tope de la nueva clasificación. El tiempo máximo para tener derecho a este reajuste es de un (1) año.

PARÁGRAFO 3: Cuando una publicación o una obra o una actividad productiva tenga más de un autor se procede de la siguiente forma:

a) Hasta tres (3) autores, se otorga a cada uno el puntaje total liquidado a la publicación, obra o actividad productiva;
b) De cuatro (4) a cinco (5) autores, se otorga a cada uno la mitad del puntaje determinado para la publicación, obra o actividad productiva;
c) Si son seis (6) o más autores, se otorga a cada uno el puntaje determinado para la publicación, obra o actividad productiva, dividido por la mitad del número de autores.
d) Cuando se trate de libros en los cuales la contribución de los autores se pueda separar según los capítulos o las partes de la obra, éstos se pueden tratar como coautores del libro, siguiendo los criterios de calidad para la modalidad de libros.

3.15. EVALUACIÓN DE LA PRODUCCIÓN INTELECTUAL

ARTÍCULO 51. La evaluación de la producción intelectual de los profesores, en publicaciones distintas de las revistas indexadas, es realizada anualmente por un Comité por programa, designado por el Consejo Académico e integrado por al menos un par interno y otro externo.

4. REMUNERACIÓN, BONIFICACIONES Y ESTÍMULOS DE LOS PROFESORES DE PLANTA

4.1. REMUNERACIÓN

ARTÍCULO 52. La remuneración de los profesores de planta se hace de acuerdo con las categorías y rangos establecidos en la escala salarial docente en la cual se consideran factores referidos a la formación académica, la experiencia profesional y docente, el manejo de una segunda lengua. El valor para cada categoría y rango es fijado anualmente por el Consejo Superior.

4.2. BONIFICACIONES

ARTÍCULO 53. La Universidad Tecnológica de Bolívar con el fin de reconocer la labor de los profesores en cargos de administración académica reconoce una bonificación semestral, no constitutiva de salario, que fija anualmente el Consejo Superior, para aquellos profesores que se desempeñen en uno cualquiera de los siguientes cargos:

- Decano de Facultad
- Director de programas de pregrado
- Coordinador de Área y/o Programa
- Coordinador de programas de postgrado
- Coordinador de programas de Minor

PARÁFRAGO: Esta bonificación se liquida y paga en los meses de junio y diciembre de manera proporcional a la fecha de nombramiento:

ARTÍCULO 54. Con el fin de reconocer la producción intelectual de los profesores, la Universidad Tecnológica de Bolívar concede bonificaciones anuales, no constitutivas de salario y por una sola vez, a la nueva producción intelectual del profesor, de acuerdo con los puntos obtenidos por su trabajo. Para el reconocimiento de la Bonificación por Productividad Intelectual, el Consejo Superior, establece anualmente el valor del punto.

4.3. INCENTIVOS Y DISTINCIONES

ARTÍCULO 55. La Universidad Tecnológica de Bolívar adopta programas de incentivos para los profesores de planta que pueden ser de actualización y perfeccionamiento docente, formación en idiomas u otros, de acuerdo con sus objetivos, misión, visión, metas y direccionamiento estratégico, dentro del marco de la evaluación y desarrollo de sus actividades.

ARTÍCULO 56. De acuerdo con las decisiones y recomendaciones del Consejo Superior, la Universidad Tecnológica de Bolívar puede adoptar medidas conducentes a beneficiar a los cónyuges e hijos de los profesores con descuentos para los estudios que adelantan en la Universidad Tecnológica de Bolívar.

ARTÍCULO 57. Con el objeto de apoyar y reconocer el perfeccionamiento de las labores docentes, investigativas y de extensión, de exaltar públicamente la producción científica, intelectual, las publicaciones y los distintos aportes que los miembros de la comunidad académica pueden hacer a la misma universidad, a la sociedad o a las ciencias, la Universidad Tecnológica de Bolívar concede las siguientes condecoraciones:

1. **Distinción al Mérito Científico**: Se entrega al profesor que haya realizado una notable labor en el campo de la investigación científica, con reconocimiento nacional e internacional.

2. **Distinción al Mérito Académico**: Se entrega al profesor que haya realizado una notable labor en el campo de la producción académica, en el desarrollo de conocimientos, técnicas, procedimientos o publicaciones vinculados con la docencia, con reconocimiento nacional o internacional y se hayan publicado sus trabajos.

3. **Profesor Distinguido**: Es la exaltación de las calidades profesionales y docentes de quien se haya desempeñado por lo menos durante cinco años en la docencia, con aportes significativos al desarrollo del conocimiento en una disciplina particular, con reconocidas relaciones interpersonales, con un aporte destacable a las funciones de la Universidad Tecnológica de Bolívar en sus distintos campos de actuación y con una inobjetable lealtad a la Universidad Tecnológica de Bolívar.

4. **Profesor Emérito**: Es un reconocimiento honorífico que se otorga por una sola vez a un profesor, quien se haya desempeñado por lo menos durante 20 años como profesor de planta al servicio de la Universidad Tecnológica de Bolívar, con especiales aportes a la docencia, investigación o extensión a la Universidad Tecnológica de Bolívar, a la ciencia o a la nación. Para ser merecedor de esta distinción se requiere, además, poseer la categoría de Profesor Asociado.

5. **Distinción Profesor Meritorio UTB**: Se entrega al profesor cuyo perfil de desempeño durante el año anterior, responde a una práctica pedagógica innovadora, sistematizada y con resultados replicables porque aportan a elevar la calidad del cuerpo profesoral de la UTB y la eficiencia de los procesos de aprendizaje de los estudiantes. Este profesor es elegido mediante concurso con participación de la Comunidad Académica, previa presentación de su experiencia docente exitosa.

6. **Premio a la Excelencia del Desempeño del Profesor**. Se otorga anualmente a los profesores con el mayor puntaje de cada facultad, con base en la evaluación de desempeño del profesor en los dos últimos años. El puntaje anual se calculará ponderando aritméticamente los resultados de cada semestre académico.

ARTÍCULO 58. El otorgamiento de estas distinciones, se hará en forma unánime por parte del Consejo Académico, previa convocatoria para el efecto presentada por la Rectoría de la Universidad Tecnológica de Bolívar.

Una vez abierta la convocatoria cada unidad académica estudia y adopta por unanimidad los candidatos, si los hubiere y presenta a la Rectoría sus postulados, con la respectiva sustentación que acredita suficientemente los méritos de los candidatos en las respectivas categorías.

La Rectoría de la Universidad Tecnológica de Bolívar procede a nombrar para cada una de las categorías una comisión ad-hoc integrada por:

1. Un Profesor de planta con similar o mayor categoría del candidato
2. Un egresado con reconocidas calidades profesionales y personales
3. Un miembro del Consejo Superior de la Universidad Tecnológica de Bolívar
4. Un miembro de la comunidad científica o académica local o nacional.

Este comité estudia y recomienda a la Rectoría de la Universidad Tecnológica de Bolívar las nominaciones definitivas.

Estas nominaciones son presentadas a un jurado conformado por la Rectoría, las Vicerrectorías, la Secretaría General y el presidente del Consejo Superior.

Este jurado selecciona a los candidatos a las distinciones y el Consejo Académico de la Universidad Tecnológica de Bolívar ratifica con una resolución la adopción de las distinciones, indicando la fecha de exaltación y entrega.

5. EL PROFESOR DE CATEDRA

5.1. DEFINICIÓN

ARTÍCULO 59. El profesor de cátedra es una persona contratada para laborar un determinado número de horas de trabajo en el aula, en la investigación o en la extensión. El Consejo Académico establece por recomendación de los decanos, la carga académica de los profesores. Su dedicación podrá incluir otras actividades relacionadas, tales como: exámenes de validación, supletorios, pruebas de suficiencia y de clasificación; la dedicación a labores como jurados y tutorías académicas; las asesorías de trabajos de grado; las reuniones de comités curriculares, la asistencia a jornadas de formación pedagógica y la evaluación de trabajos de grado.

PARÁGRAFO: Un profesor de cátedra podrá tener un máximo de 16 horas lectivas, sin alcanzar la intensidad de un profesor de tiempo parcial. Las excepciones a esta disposición deben ser aprobadas por el Comité de Vinculación y Desarrollo Profesoral. El Profesor de Cátedra con más de 12 horas deberá tener una dedicación exclusiva en docencia con la Universidad Tecnológica de Bolívar.

5.2. CRITERIOS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA SELECCIÓN Y VINCULACIÓN DE LOS PROFESORES DE CATEDRA

ARTÍCULO 60. La selección, se hará por convocatoria o por invitación directa, para lo cual el aspirante debe aportar los siguientes documentos:

1. Hoja de Vida
2. Certificados de estudios y títulos obtenidos
3. Certificados de formación y experiencia docente y profesional.
4. Evidencias de la Producción y productividad intelectual.
5. Distinciones académicas, premios y reconocimientos obtenidos
6. Resultados de las pruebas de suficiencia en el manejo de una segunda lengua.

ARTÍCULO 61. El aspirante a profesor de cátedra debe reunir los siguientes requisitos:

1. Tener título profesional de Maestría en el área que aspira a vincularse.
2. Suficiencia en el manejo de una segunda lengua.

3. Tener el perfil de calidades y competencias personales y profesionales que la institución exige para este cargo.
4. No tener antecedentes disciplinarios.

Para la vinculación es imprescindible el conocimiento y aceptación de los principios y valores institucionales de la Universidad Tecnológica de Bolívar.

PARÁGRAFO: El comité de la respectiva facultad señalará los casos especiales en que se podrá eximir del Título de Maestría o cualquier otra credencial académica a quienes demuestren haber realizado aportes significativos en el campo de la ciencia, la técnica, las artes o las humanidades.

ARTÍCULO 62. El Profesor nombrado por un período académico tomará posesión luego de la firma de su contrato de trabajo.

5.3. CLASIFICACIÓN

ARTÍCULO 63. El profesor de cátedra se clasifica en la escala salarial en cuatro categorías de acuerdo con sus calidades académicas, profesionales y personales:

1. Profesor categoría I
2. Profesor categoría II
3. Profesor categoría III
4. Profesor categoría IV

Profesor Categoría I, es aquel que posee título universitario de pregrado y acredita una experiencia profesional o docente en el área específica mínima de dos años o que posee título de posgrado en el área de desempeño.

Profesor Categoría II, es aquel que posee título universitario de posgrado y acredita una experiencia profesional o docente en el área específica mínima de dos años y una suficiencia en inglés equivalente al nivel de principiante, acreditada por el Centro de Idiomas de la Universidad Tecnológica de Bolívar.

PARÁGRAFO: En esta categoría se podrá reemplazar el título universitario de posgrado con una experiencia empresarial, artística, humanística o docente de 10 años; y con una producción intelectual representada en Investigaciones y/o publicaciones

Profesor Categoría III, es aquel que posee título universitario de maestría y acredita una experiencia profesional o docente en el área específica mínima de cinco años y una suficiencia en inglés equivalente al nivel de intermedio, acreditada por el Centro de Idiomas de la Universidad Tecnológica de Bolívar.

PARÁGRAFO: En esta categoría se podrá reemplazar el título universitario de posgrado en el área de desempeño, con una alta producción intelectual por investigaciones y / o publicaciones y un mínimo de 12 años de reconocida experiencia empresarial, artística, humanística o docente con aportes al desarrollo social

Profesor Categoría IV, es aquel que posee título universitario de maestría o doctorado y acredita una experiencia profesional o docente en el área específica mínima de cinco años y una idoneidad en el manejo del inglés acreditada por una prueba de homologación internacional avalada por el Centro de Idiomas de la Universidad Tecnológica de Bolívar.

PARÁGRAGO 1: En esta categoría se podrá reemplazar el título universitario de posgrado en el área de desempeño, con una reconocida producción intelectual, una experiencia empresarial, artística, humanística o docente mínima de 15 años y producción intelectual mínima de 400 puntos.

PARÁGRAFO 2: La rectoría, previa solicitud del Comité de Vinculación Docente, podrá autorizar a Gestión Humana la clasificación de un profesor en una categoría diferente a la que corresponda según títulos académicos, teniendo en cuenta para ellos razones de experiencia, méritos acreditados por la producción intelectual y publicaciones en el ámbito nacional y / o internacional.

5.4. DEBERES, DERECHOS Y RESPONSABILIDADES

ARTÍCULO 64. Son derechos del Profesor de Cátedra de la Universidad Tecnológica de Bolívar:

a) Libertad de expresión y pensamiento dentro de preceptos de responsabilidad intelectual; a la libertad de cátedra dentro del respeto a los currículos y a las metodologías docentes que la Universidad ha aprobado para los programas que ofrece.

b) Recibir una adecuada asignación de responsabilidades docentes que favorezca la excelencia, de acuerdo con criterios generales de la Universidad y la programación y planeación de la Universidad Tecnológica de Bolívar.

c) Utilizar formas de comunicación eficaces con todos los miembros de la comunidad de la Universidad Tecnológica de Bolívar y recibir información oportuna, precisa y adecuada en todos los aspectos que determinan y afectan su desempeño docente, así como también aquellos que determinan su permanencia en la Universidad.

d) Conocer los criterios con los cuales será evaluada su labor en la Universidad. Las evaluaciones deberán ser conducidas de manera objetiva y transparente, de acuerdo con los procedimientos establecidos para ello.

e) Recibir un tratamiento respetuoso por parte de todos los miembros de la comunidad de la Universidad Tecnológica de Bolívar.

f) No ser discriminado o excluido por razones relacionadas con la raza, las concepciones ideológicas y religiosas, el género, las opciones sexuales y la situación social o económica.

g) Hacer usos adecuados y racionales de los recursos físicos, de laboratorio, bibliográficos e informáticos de la Universidad para el logro de su labor en la Institución.

h) Tener acceso a estos recursos y a los campus de la Universidad en los períodos intersemestrales.

i) Participar en el proceso de elección de representantes de los profesores ante los organismos de gobierno de la Universidad Tecnológica de Bolívar.

ARTÍCULO 65. Son deberes del Profesor de Cátedra de la Universidad Tecnológica de Bolívar:

a) Respetar los enfoques e intereses académicos de sus pares, de acuerdo con principios de pluralismo intelectual; es su deber permitir y propiciar un acercamiento objetivo, académico, no dogmático y liberal de los estudiantes al conocimiento.

b) Cumplir con sus responsabilidades docentes dentro de los límites establecidos en este Estatuto y en particular con los compromisos derivados del Régimen Académico previsto en los Reglamentos Generales de Estudiantes de la Universidad.

c) Mantenerse actualizado en los desarrollos académicos y profesionales de su disciplina con el fin de ejercer una práctica idónea de la docencia.

d) Contribuir a tales formas de comunicación, lo mismo que suministrar oportunamente la información necesaria para determinar su desempeño docente académico, según lo establezcan los procedimientos asociados, las disposiciones estatutarias y los reglamentos de la Universidad.

e) Colaborar responsable, oportuna y eficazmente con los procedimientos de evaluación profesoral estipulados en el Estatuto Profesoral.

f) Dar tratamiento respetuoso a todos los miembros de la comunidad de la Universidad Tecnológica de Bolívar, coherente con las exigencias éticas que se desprenden de su condición de profesor.

g) Abstenerse de realizar, participar, estimular, aceptar o propiciar cualquier acto de discriminación o violación de los Derechos Humanos. Ninguna persona podrá ser discriminada o excluida por razones relacionadas con la raza, las concepciones ideológicas y religiosas, el género, las opciones sexuales y la situación social o económica.

h) Abstenerse de usar los cursos a su cargo como mecanismo de promoción explícita de sus actividades y servicios profesionales.

i) Usar responsablemente los recursos físicos, de laboratorio, bibliográficos e informáticos de la Universidad y contribuir a su buen funcionamiento.

j) Participar y respetar el derecho que tienen los profesores de elegir y ser elegidos como representante de los profesores ante los organismos de gobierno de la Universidad Tecnológica de Bolívar.

ARTÍCULO 66. Las responsabilidades del Profesor de Cátedra de la Universidad Tecnológica de Bolívar se centran en las labores docentes asociadas a los cursos para los cuales haya sido contratado en el periodo académico, con la intensidad horaria semanal correspondiente al número de créditos del curso.

Son actividades esencialmente formativas, evaluables, programables y ajustadas a su conocimiento y competencias previas, que exigen además un excelente nivel de preparación del profesor.

ARTÍCULO 67. Son responsabilidades del Profesor de Cátedra de la Universidad Tecnológica de Bolívar:

a) Destinar al menos una hora semanal a la atención y asesoría de los estudiantes matriculados en su curso, La Facultad deberá disponer del espacio físico para que la atención se realice.

b) Seguir el plan de inducción y formación dirigido por la Dirección de Docencia, para certificar su competencia en el Modelo Pedagógico y los principios misionales de la Universidad Tecnológica de Bolívar, así como el manejo de estrategias para planificar, orientar y acompañar el proceso de aprendizaje.

c) Asistir a las reuniones, Comités Curriculares o Consejos de Facultad, cuando sea convocado de manera ocasional o permanente, y dentro de sus

limitaciones de tiempo, en los cuales se considere oportuna y adecuada su participación en el diseño, evaluación y puesta en marcha de programas académicos.

d) Asesorar eventualmente proyectos de grado en las áreas de su especialidad. Sin embargo, en estos casos es recomendable que exista un Profesor de Planta como co-asesor, con el fin de que colabore con el Profesor de Cátedra en el cumplimiento de las exigencias que supone la asesoría de este tipo de proyectos.

5.5. REMUNERACIÓN

ARTÍCULO 68. El Consejo Superior fija anualmente el valor de la hora de cada categoría para los profesores de cátedra.

PARÁGRAFO: La contabilización de las horas lectivas del Profesor catedrático, no se incluyen: las dedicadas a la asistencia a reuniones, simposios, jornadas pedagógicas, elaboración y revisión de los planes de cursos y syllabus, preparación de clases, ni calificación de exámenes, ya que se considera que estas actividades son inherentes al proceso de enseñanza-aprendizaje. Estas tareas serán tenidas en cuenta en el momento de fijar la remuneración para esta modalidad de contratación y se entenderán retribuidas dentro del valor de la hora estipulado.

6. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PROFESOR

6.1. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

ARTÍCULO 69. La evaluación es un proceso permanente que se consolida al final de cada período académico, mediante el seguimiento de las diferentes funciones y actividades consignadas en el plan de trabajo académico del profesor. Esta tiene un carácter formativo y se orienta al mejoramiento de la docencia, la investigación, la extensión y la administración académica. Los resultados de la evaluación sirven de fundamento para el reconocimiento de distinciones, orientación de la capacitación y como criterio de continuidad y promoción laboral.

ARTICULO 70. La Evaluación Profesoral es aplicada a todos los profesores de planta y cátedra de la Universidad Tecnológica de Bolívar de conformidad con el Estatuto Profesoral. La evaluación profesoral se lleva a cabo en tres etapas, la primera es la evaluación del estudiante, la segunda es la autoevaluación y por último la co-evaluación del Director de Programa.

6.2. RESPONSABILIDAD DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

ARTÍCULO 71. Es responsabilidad de la Dirección de Docencia garantizar la realización del proceso de evaluación de desempeño para cada periodo académico. La Dirección de Docencia con apoyo de la Dirección de Educación Virtual coordinan los recursos necesarios para la ejecución del proceso de evaluación.

6.3. PONDERACIÓN DE LA EVALUACIÓN PROFESORAL

ARTICULO 72. La evaluación realizada por los estudiantes tendrá una ponderación del 45%. La Autoevaluación tendrá una ponderación del 20% y la Co-evaluación será ponderada en un 35%

6.4. CALIFICACIÓN DE LA EVALUACIÓN

ARTICULO 73. Los resultados de la evaluación de desempeño se consideran en forma integral se valoran en una escala de 1 a 5. La escala de valoración será calificada de acuerdo a los siguientes rangos:

4.60	a	5.00	Excelente
4.10	a	4.50	Sobresaliente
3.80	a	4.00	Bueno
3.00	a	3.70	Aceptable
0	a	2.90	Deficiente

6.5. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

ARTICULO 74. La Dirección de Docencia al finalizar el periodo académico presentará al Consejo Académico de la Universidad Tecnológica de Bolívar los resultados de la Evaluación de Desempeño.

PARÁGRAFO: Los resultados de la Evaluación de Desempeño orientaran las decisiones en el marco de la política de formación, vinculación y promoción docente.

7. PARTICIPACIÓN EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

ARTÍCULO 75. La Universidad considera fundamental propiciar y fortalecer la cultura de la participación responsable en los diferentes órdenes de la vida de la Universidad. Para ello, garantizará la deliberación conjunta sobre políticas universitarias y facilitará la circulación fluida de información entre los miembros de la comunidad universitaria.

ARTÍCULO 76. Dentro del marco estatutario y reglamentario de la Universidad constituyen mecanismos de participación profesoral, entre otros, la presencia de profesores en los procesos internos de carácter académico y disciplinario de la Universidad, a través de:

a) Presentación de iniciativas.
b) Organización de actividades extra-curriculares y de bienestar estudiantil.
c) Participación en comités, comisiones ad-hoc, Consejos Superior y Académico, Comités de Facultad, Curricular, de Biblioteca y Bienestar Universitario, como contribución al desarrollo armónico de la vida académica y disciplinaria de la Universidad, en los términos previstos en los estatutos de la Universidad Tecnológica de Bolívar y en el presente estatuto.

ARTÍCULO 77. Los representantes de profesores en los cuerpos colegiados de la Universidad, serán elegidos de acuerdo con lo establecido en los Estatutos Generales de la Universidad y lo que para tal efecto esta expida.

ARTÍCULO 78. Los profesores seleccionados o elegidos para representar a los profesores ante los Consejos Superior y Académico, Comités de Facultad, de Biblioteca y Bienestar Universitario, deberán cumplir con los siguientes requisitos:

a) Tener vinculación con la Universidad en calidad de profesor de tiempo completo con un mínimo de un (1) año continuo de estar desempeñándose como tal.
b) No tener observaciones académicas ni disciplinarias en su Hoja de Vida.
c) Estar al día con las obligaciones contraídas con la Tecnológica por todo concepto.
d) No pertenecer a otro organismo de Gobierno o Dirección de la Universidad.
e) No ocupar ninguna posición administrativa en la Universidad.
f) Inscribirse como candidato ante la Secretaria General, en la fecha señalada, presentando su hoja de vida y las líneas principales de su propuesta de trabajo.

Los actuales representantes pueden aspirar a ser relegidos en la misma instancia o en otra, siempre que se cumplan los requisitos anteriormente descritos.

Para ser representante en el Comité de Facultad el profesor postulado debe estar adscrito a ella.

La verificación de los requisitos es realizada por la Dirección de Docencia.

ARTÍCULO 79. Los representantes de los profesores tienen las siguientes inhabilidades e incompatibilidades:

a) Para mantener la condición de representante de los profesores, se deben cumplir los requisitos durante todo el tiempo del ejercicio de la representación.

b) Perderá la calidad de representante, el profesor que deje de asistir a tres (3) reuniones consecutivas sin que medie justificación.

c) Para mantener la condición de representante de los profesores se debe ser profesor de tiempo completo activo de la Universidad en forma continua.

ARTÍCULO 80. En caso de renuncia del representante electo o de pérdida de su calidad por cualquier motivo, el cuerpo colegiado del que hace parte designará su remplazo por el resto del período, considerando los otros aspirantes que participaron en la consulta y no resultaron electos.

8. VIGENCIA

ARTÍCULO 81. Este Estatuto rige desde la fecha de su aprobación, sólo podrá ser interpretado y modificado por el Consejo Académico de la Universidad Tecnológica de Bolívar, y anula los estatutos anteriores.

PATRICIA MARTÍNEZ BARRIOS
Rectora

ROSARIO GARCÍA GONZÁLEZ
Secretaria General

Diciembre de 2011

ACTUALIZACIONES

Descripción	Documento
Se incluyó el capítulo sobre la participación profesoral	Acta C. Acad. No. 1 de 2012