



ACUERDO N.º **045** DE 2020
23 de noviembre

Por el cual se expide el Reglamento para la selección de profesores en la Universidad Industrial de Santander

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER,
en uso de sus atribuciones legales, y

CONSIDERANDO:

- a. Que de conformidad con la Ley 30 de 1992 Por la cual se organiza el Servicio Público de Educación Superior y el Estatuto General de la Universidad, le corresponde al Consejo Superior, expedir o modificar los estatutos y reglamentos de la institución.
- b. Que el Estatuto General de la Universidad Industrial de Santander aprobado mediante Acuerdo del Consejo Superior n.º 166 de 1993 señala en el artículo 73 que: «Para ser nombrado Docente de la Universidad se requiere como mínimo poseer título profesional universitario. Su incorporación se efectuará previo concurso público de méritos, cuya reglamentación corresponde al Consejo Superior».
- c. Que la Ley 909 de 2004, «*Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones*», expresamente señala que los entes autónomos universitarios cuentan con un sistema especial de carrera, por lo que, para la vinculación de profesores de carrera, podrá adoptar su propio reglamento, dando aplicación al principio constitucional del mérito previsto en el artículo 125 de la Constitución Política.
- d. Que el Consejo Superior de la Universidad en ejercicio de sus facultades, aprobó mediante Acuerdo n.º 091 de 2011 el reglamento para la selección de profesores en la UIS, el cual ha sido objeto de diferentes modificaciones mediante los acuerdos n.º 027 de 2014, n.º 041 de 2014, n.º 039 de 2017 y n.º 025 de 2018.
- e. Que en el año 2018 el Consejo Académico integró una comisión conformada por los decanos de facultad, el representante de los directores de escuela, el representante de los profesores y el Vicerrector Académico quien la coordinaba, comisión que trabajó la propuesta de actualización de reglamento de selección de profesores UIS, en virtud de las diferentes solicitudes de Unidades Académico Administrativas de adelantar concursos para proveer cargos vacantes y de la necesidad de actualizar la normatividad vigente.
- f. Que el día 27 de octubre de 2020 en sesión del Consejo Académico ampliado con los directores de escuela, de departamento y coordinadores de programas del Ipred, convocado con el propósito de presentar el proceso de autoevaluación con miras a la renovación de acreditación institucional, se identifica que una de las acciones prioritarias es la apertura de concurso para proveer cargos de profesores de carrera, siendo necesario actualizar la normativa para la vinculación de profesores de carrera.
- g. Que aunado a lo expuesto y con el propósito de incorporar en un solo documento las modificaciones introducidas al reglamento vigente mediante los acuerdos n.º 027 de 2014, n.º 041 de 2014, n.º 039 de 2017 y n.º 025 de 2018, y actualizar algunas disposiciones del reglamento, se formuló una propuesta, con el propósito de incorporar en un solo cuerpo normativo las reglas sobre la vinculación de profesores a la Universidad.
- h. Que, con el propósito de avanzar en la consolidación de una propuesta de ajuste y actualización a la reglamentación para la selección de profesores vigente, la comisión designada por el Consejo Académico presentó la iniciativa y luego de surtido el análisis y ajustes correspondientes, desde la Secretaría General se procedió a remitir el documento a los directores de escuela, de departamento y al subdirector



ACUERDO N.º **045** DE 2020
23 de noviembre

académico del Ipred, con el fin de ser revisada en los claustros respectivos, presentar comentarios y observaciones, y canalizarlas, con el concurso del decano de facultad o el director del Ipred, ante el Consejo Académico.

- i. Que, surtido los trámites previstos en los literales precedentes, el Consejo Académico, en sesiones del 10 y 17 de noviembre de 2020, analizó nuevamente la propuesta de reglamento para la sección de profesores de la Universidad y una vez revisadas las observaciones presentadas por los consejeros emitió concepto favorable para la presentación ante el Consejo Superior.

En mérito de lo anterior,

ACUERDA:

ARTÍCULO 1.º Aprobar el reglamento para la selección de profesores en la Universidad Industrial de Santander contenido en documento adjunto que hace parte integral de presente acuerdo.

ARTÍCULO 2.º El presente acuerdo rige a partir de su publicación y deroga los Acuerdos del Consejo Superior n.º 091 de 2011, n.º 027 de 2014, n.º 041 de 2014, n.º 039 de 2017 y n.º 025 de 2018, y las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE,

Expedido en Bucaramanga, a los veintitrés (23) días de noviembre de 2020.

EL PRESIDENTE DEL CONSEJO SUPERIOR,

NERTHINK MAURICIO AGUILAR HURTADO
Gobernador de Santander

LA SECRETARIA GENERAL,

SOFIA PINZÓN DURÁN

Reglamento para la Selección de Profesores en
la Universidad Industrial de Santander

Consejo Superior

Mauricio Aguilar Hurtado Gobernador de Santander Presidente del Consejo Superior	
Jorge Enrique Celis Giraldo Delegado de la Ministra de Educación Nacional	Representante del presidente de la República
Miguel José Pinilla Gutiérrez Representante de los Exrectores	Alejandro Almeyda Camargo Representante del Sector Productivo
Mario Humberto Torres Macías Representante de los Egresados	Fabio Bolívar Grimaldos Representante de las Directivas Académicas
Luis Orlando Aguirre Rodríguez Representante de los Profesores	María Alejandra Aguilera Blanco Representante de los Estudiantes

Consejo Académico

Hernán Porras Díaz Rector y Representante Legal Presidente del Consejo Académico	
Orlando Pardo Martínez Vicerrector Académico	Dionicio Antonio Laverde Cataño Vicerrector de Investigación y Extensión
Gerardo Latorre Bayona Vicerrector Administrativo	Sofía Pinzón Durán Secretaria General
Johann Farith Petit Suárez Decano Facultad de Ingenierías Fisicomecánicas	Sandra Judith García Vergara Decana (E) Facultad de Ingenierías Físicoquímicas
José David Sanabria Gómez Decano Facultad de Ciencias	Fabio Bolívar Grimaldos Decano Facultad de Salud
Ana Cecilia Ojeda Avellaneda Decana (E) Facultad de Ciencias Humanas	Germán García Vera Director Instituto Proyección Regional y Educación a Distancia, IPRED
Clara Isabel López Gualdrón Representante de los Directores de Escuela	Carlos Borrás Pinilla Representante de los Profesores
José Hilario Argüello Lamus Representante de los Estudiantes	Daniel Alfonso Sierra Bueno--Invitado Director de Planeación



REGLAMENTO PARA LA SELECCIÓN DE PROFESORES EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

Tabla de contenido

CONTENIDO

TÍTULO I	3
MODALIDADES DE SELECCIÓN	3
CAPÍTULO II	5
DEL PLAN DE VINCULACIÓN DE PROFESORES	5
TÍTULO II	5
CONVOCATORIA PÚBLICA A CONCURSO PROFESORAL	5
CAPÍTULO I	5
DEL COMITÉ DE EVALUACIÓN	5
CAPÍTULO II	6
DE LAS ETAPAS Y PRUEBAS DEL CONCURSO PROFESORAL PARA LAS MODALIDADES DE SELECCIÓN POR CONCURSO	6
CAPÍTULO III	6
DE LA PUBLICACIÓN Y DIFUSIÓN DE LA CONVOCATORIA	6
CAPÍTULO IV	7
DE LA INSCRIPCIÓN DE ASPIRANTES	7
CAPÍTULO V	11
DE LA VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS	11
TÍTULO III	12
PRESELECCIÓN Y EVALUACIÓN DE CANDIDATOS EN EL CONCURSO GENERAL Y DE JOVENES TALENTOS	12
CAPÍTULO I	12
DEL PUNTAJE	12
CAPÍTULO II	12
DE LA PRUEBA PSICOTÉCNICA	12
CAPÍTULO III	13
DE LA VALORACIÓN DE LA HOJA DE VIDA	13
CAPÍTULO IV	16

DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN	16
CAPÍTULO V	17
DE LA PROPUESTA ESCRITA DE LA SESIÓN DOCENTE.....	17
CAPÍTULO VI.....	19
DE LA SESIÓN DOCENTE	19
CAPÍTULO VII	22
DE LA SUSTENTACIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN	22
CAPÍTULO VIII	23
DE LA ENTREVISTA.....	23
TÍTULO IV.....	23
LISTA DE ELEGIBLES Y NOMBRAMIENTO	23
TÍTULO V.....	25
COMPROMISOS DEL PROFESOR VINCULADO MEDIANTE EL CONCURSO DE JÓVENES TALENTOS	25

TÍTULO I

MODALIDADES DE SELECCIÓN

ARTÍCULO 1. Se definen tres (3) modalidades de selección:

- a. Ocasional: Especial, Temporal y de Sede Regional.
- b. Concurso de Jóvenes Talentos.
- c. Concurso General.

ARTÍCULO 2. La Modalidad Ocasional: Especial, Temporal y de Sede Regional, corresponde a la vinculación de profesores en aquellos casos en que, por las condiciones especiales y características específicas de la situación, se hace necesaria la vinculación transitoria de los candidatos sin convocatoria pública.

Parágrafo 1. La modalidad de **Profesor Ocasional Especial**, se utilizará únicamente, en los casos en que exista la necesidad de contratar un profesor que por su especialidad, trayectoria, experiencia, o por estar sus servicios patrocinados por una institución nacional o extranjera, solamente admite esta alternativa de vinculación. El aspirante debe tener como mínimo formación doctoral y amplia experiencia en docencia, investigación y consultoría en el área de conocimiento para el cual será contratado.

La vinculación de los profesores se hará mediante Resolución, hasta por un (1) año no renovable. No adquieren la calidad de empleados públicos, ni Trabajadores Oficiales y sus condiciones salariales y prestacionales serán las establecidas por la ley y los reglamentos.

Parágrafo 2. La modalidad de **Profesor Ocasional Temporal** se utilizará cuando las Escuelas y Programas, una vez contempladas las diferentes modalidades de selección, requieran la vinculación de un profesor que cumpla con las necesidades identificadas por el Claustro de Profesores, para suplir insuficiencias de personal docente y programas y proyectos especiales de carácter temporal. El profesor deberá tener como mínimo una formación equivalente al máximo título que ofrece la Unidad Académica en la cual será contratado.

La vinculación de los profesores se hará mediante Resolución, por una única vez, por el periodo que abarque la actividad académica para la cual se solicita su contratación, en todo caso, dicha vinculación no podrá renovarse ni superar un año. Estos profesores no adquieren la calidad de empleados públicos ni trabajadores oficiales y sus condiciones salariales y prestacionales serán las establecidas por la ley y los reglamentos.

Parágrafo 3. La modalidad de **Profesor Ocasional de Sede Regional** se utilizará para los programas académicos presenciales en las sedes regionales que requieran la vinculación de un profesor que cumpla con las necesidades identificadas por el programa académico.

La vinculación de los profesores se hará mediante resolución, por el periodo que abarque la actividad académica para la cual se solicita la contratación, en todo caso, el término de la vinculación no podrá exceder de once punto cinco (11.5) meses. Estos profesores no adquieren la calidad de empleados públicos ni trabajadores oficiales y sus condiciones salariales y prestacionales serán las establecidas por la ley y los reglamentos.

Parágrafo 4. Para la vinculación por la modalidad de Profesor Ocasional (Especial, Temporal o de Sede Regional) se requiere la autorización del Consejo Académico previo concepto favorable del Consejo de Facultad o del Instituto de Proyección Regional y Educación a Distancia, a la solicitud de vinculación justificada, presentada por el Director de Escuela, Departamento o Coordinador de Programa del Instituto de Proyección Regional y Educación a Distancia, respectivamente.

Parágrafo 5. El profesor Ocasional (Especial, Temporal o de Sede Regional) podrá contratarse con dedicación de tiempo completo o de medio tiempo según las necesidades específicas requeridas por las escuelas, programas o proyectos, en razón de la experiencia, capacidades y formación profesional en un área específica del conocimiento, área disciplinar en la cual se contrata, previo acuerdo del Consejo del IPRED o del Claustro de profesores de la Escuela respectiva.

El Claustro de profesores o Consejo de IPRED deberá justificar la necesidad de contratación de profesores en esta modalidad y sugerir al Consejo Académico las tareas que debería asumir el profesor contratado, tanto en docencia como en investigación, extensión, dirección de trabajos y tesis de grado y las demás que sean necesarias. Sin embargo, la vinculación y la asignación de la actividad académica del profesor Ocasional serán definidas por el Consejo Académico.

Las escuelas y el IPRED deberán crear una base de registros con todos los datos de los aspirantes y elegidos como profesor Ocasional, la cual se actualizará periódicamente.

ARTÍCULO 3. El Concurso de Jóvenes Talentos corresponde a un proceso de selección de profesores de tiempo completo no mayores de 25 años para el área de Medicina y no mayores de 24 años para las demás áreas académicas de la universidad, con formación de pregrado y no mayor de 27 años con formación de Maestría. El aspirante deberá destacarse por sus cualidades académicas, de quien se espera un desempeño sobresaliente en la docencia, en la investigación y en la relación Universidad-Sociedad, con la finalidad de apoyarlo en su formación hacia el doctorado en el área de conocimiento requerida por la unidad académica, la cual debe estar prevista en el Plan de Desarrollo de esta. La Vicerrectoría Académica definirá las Competencias Generales que deben incluirse en el perfil que garanticen la capacidad para apoyar el desarrollo de la docencia, la investigación y la relación Universidad-Sociedad, para el cumplimiento de la Misión Institucional.

Parágrafo. Los jóvenes talentos que se vinculen a programas en los cuales no se ofrece el programa de Doctorado, deberán seguir su formación para la obtención del máximo título académico ofrecido en la disciplina.

ARTÍCULO 4. El Concurso General corresponde al proceso de selección de profesores con dedicación de medio tiempo o tiempo completo, de acuerdo con las necesidades contempladas en el Plan de Desarrollo de la Escuela, Departamento o Programa del Instituto de Proyección Regional y Educación a Distancia, y con las características que garanticen la capacidad para apoyar el desarrollo de la docencia, la investigación y la relación Universidad-Sociedad, para el cumplimiento de la Misión Institucional, para esto, la Vicerrectoría Académica definirá las Competencias Generales que deben incluirse en el perfil.

ARTÍCULO 5. El perfil docente es la expresión de las necesidades académicas de una unidad académica, definida en términos de las áreas de desarrollo académico, científico-tecnológico, profesional y las competencias generales que permitan el desempeño de las funciones misionales: pedagogía, conducente a la formación de personas éticas, con visión política y excelencia académica; generación de conocimiento y proyección social.

ARTÍCULO 6. El perfil docente que se convoca deberá ser consistente con el Proyecto Institucional, los lineamientos del Consejo Académico, las competencias de los planes de estudios o programas, los planes de mejoramiento resultado de procesos de acreditación y los grupos de investigación. El perfil docente deberá ser propuesto por el claustro de profesores y avalado por el Consejo de la unidad académico-administrativa a la que va a estar adscrito el profesor ó a la que esté adscrita la unidad académico-administrativa. Para el CEDEDUIS, le corresponde al Consejo Académico avalar el perfil a convocar.

CAPÍTULO II
DEL PLAN DE VINCULACIÓN DE PROFESORES

ARTÍCULO 7. Para la vinculación de profesores en la modalidad Ocasional (Especial, Temporal y de Sede Regional), el Director de Escuela, Departamento o Coordinador de Programa, solicitará al Decano de la Facultad o director del Instituto de Proyección Regional y Educación a Distancia, la provisión del cargo o cargos existentes vacantes en la planta de personal docente, con la correspondiente justificación y perfil requerido, según lo establecido en el presente reglamento.

ARTÍCULO 8. Para la vinculación de profesores en las modalidades de jóvenes talentos o concurso general, el Director de la unidad académico administrativa, previa decisión del Consejo de la Unidad respectiva, solicitará al Vicerrector Académico la inclusión de los perfiles en la convocatoria a concurso público.

TÍTULO II
CONVOCATORIA PÚBLICA A CONCURSO PROFESORAL

CAPÍTULO I
DEL COMITÉ DE EVALUACIÓN

ARTÍCULO 9. La evaluación de las pruebas establecidas en las etapas de preselección y evaluación estarán a cargo de un Comité de Evaluación, el cual estará conformado por:

- a) El Decano de la Facultad o el director del Instituto de Proyección Regional y Educación a Distancia o el Vicerrector Académico para el caso del CEDEDUIS, quien preside el Comité.
- b) El Director de Escuela, Departamento o subdirector académico del Instituto de Proyección Regional y Educación a Distancia o director del CEDEDUIS.
- c) Un profesor del área de conocimiento, que sea titular y que pertenezca a la unidad académico-administrativa del perfil convocado. En caso de no cumplir lo anterior, se designará un profesor asociado que tenga la mayor titulación en el área del concurso o en un área afín. En uno u otro caso, el profesor deberá ser elegido por el claustro de profesores de la unidad académico-administrativa que define el perfil.

Parágrafo 1. Para la evaluación de las pruebas del concurso correspondientes a la elaboración de una propuesta de investigación y la sustentación de esta, además de los integrantes del Comité de Evaluación previstos en el presente artículo hará parte del citado comité un profesor de reconocida trayectoria en el área de conocimiento del concurso, externo a la UIS, designado por el Vicerrector de Investigación y Extensión.

Parágrafo 2. Para la evaluación de la propuesta escrita de la sesión docente y el desarrollo de la sesión docente, además de los integrantes del Comité de Evaluación previstos en el presente artículo hará parte del citado comité un profesor reconocido por el desempeño destacado en docencia de la Universidad designado por el Vicerrector Académico.

PARÁGRAFO 3. A los integrantes del Comité de Evaluación le será aplicable el Régimen de Inhabilidades e Incompatibilidades y Conflicto de Intereses previstos en la Constitución Política y la Ley.

ARTÍCULO 10. El Comité de Evaluación, deberá cumplir las siguientes funciones:

- a) Evaluar las pruebas establecidas en el concurso según lo previsto en el presente reglamento.
- b) Decidir sobre la continuidad o no de los participantes en el concurso según los resultados de las pruebas.
- c) Formalizar las actas de evaluación de cada una de las pruebas, consolidar la información de las evaluaciones practicadas a los concursantes y presentar los resultados a la Vicerrectoría Académica.
- d) Formalizar el acta de resultado final para la conformación de la lista de elegibles de acuerdo con lo estipulado en el presente reglamento.

- e) Resolver las reclamaciones que sean formuladas por los concursantes, en la oportunidad y en los casos previstos en el cronograma de cada convocatoria.

Parágrafo. Las funciones del Comité de Evaluación son indelegables, salvo autorización previa por parte del rector.

CAPÍTULO II

DE LAS ETAPAS Y PRUEBAS DEL CONCURSO PROFESORAL PARA LAS MODALIDADES DE SELECCIÓN POR CONCURSO

ARTÍCULO 11. Las etapas y pruebas del concurso profesoral serán las siguientes:

1. Etapa I. Convocatoria
 - a) Publicación y divulgación de la convocatoria.
 - b) Inscripción de aspirantes.
2. Etapa II. Preselección
 - a) Verificación del cumplimiento de los requisitos de la convocatoria.
 - b) Prueba psicotécnica.
3. Etapa III. Evaluación
 - a) Valoración de la hoja de vida.
 - b) Elaboración de una propuesta de investigación en el dominio disciplinar del concurso.
 - c) Propuesta escrita de una sesión docente.
 - d) Desarrollo de una Sesión Docente acorde con la propuesta escrita del literal c). Será de carácter público (max. 20 minutos).
 - e) Sustentación de la propuesta de investigación (máximo 20 minutos).
 - f) Entrevista en la que se identifiquen aspectos relevantes del candidato: personalidad, capacidad para vivir en comunidad, tolerancia, actitud hacia la docencia, la ética, el rigor para el trabajo en la disciplina y capacidad para comprometerse con su propio desarrollo personal, intelectual, profesional y docente y la empatía institucional. (análisis crítico)

Parágrafo 1. Cada una de las pruebas contempladas en las etapas del concurso tienen carácter eliminatorio, excepto la valoración de la hoja de vida y la entrevista. Asimismo, la no presentación de alguna de las pruebas por parte del candidato se considerará como retiro voluntario del concurso.

Parágrafo 2. Las decisiones que adopte el Comité de Evaluación en cada etapa del proceso se consignarán en actas suscritas por todos los miembros. Dichas actas serán la única prueba documental de lo actuado por el Comité de Evaluación.

Parágrafo 3. Los aspirantes que se encuentren fuera de Colombia podrán presentar las pruebas del concurso a través de video conferencia.

CAPÍTULO III

DE LA PUBLICACIÓN Y DIFUSIÓN DE LA CONVOCATORIA

ARTÍCULO 12. El Vicerrector Académico presentará para el estudio y aprobación del Consejo Académico la propuesta de convocatoria pública del concurso profesoral, que incluirá los requerimientos institucionales de profesores, las modalidades de selección, los perfiles y el cronograma, de la convocatoria pública del concurso correspondiente.

ARTÍCULO 13. Aprobada la convocatoria por parte del Consejo Académico, el Vicerrector Académico convocará a concurso profesoral, mediante la publicación, al menos, en el portal WEB de la universidad, portal de asociaciones científicas y profesionales y en medios de comunicación masivos de circulación nacional o

internacional, donde se deberá indicar como mínimo los siguientes aspectos o señalar el lugar dónde los interesados podrán consultarlos.

- a) Modalidad de selección.
- b) Descripción del cargo y perfil.
- c) Documentación que debe ser presentada por el candidato para realizar la inscripción al concurso general.
- d) Cronograma del concurso. El período de inscripciones no será inferior a quince (15) días hábiles.
- e) Presentación, naturaleza, evaluación y puntaje de las pruebas.
- f) Procedimiento de réplicas.

La Universidad en el portal web institucional destinará un micrositio que será el medio para la publicación de todos los asuntos asociados al Concursos, entre ellos, la publicación de resultados de las etapas, las reclamaciones y todas las actividades que componen el desarrollo del concurso.

ARTÍCULO 14. Para cada perfil, se especificará la siguiente información:

- a) Modalidad de selección.
- b) Área disciplinar.
- c) Titulación requerida, experiencia y competencias.
- d) Áreas de desarrollo académico.
- e) En el concurso de jóvenes talentos, el compromiso de formación futura en las áreas correspondientes.

Parágrafo 1. Cuando la modalidad de selección corresponda a Concurso General el título requerido será en el nivel de doctorado. El Consejo Académico podrá autorizar que el título requerido en esta modalidad de concurso sea en el nivel de maestría cuando la unidad académico-administrativa justifique y acredite la imposibilidad de cumplir con este aspecto del perfil. En todo caso, de otorgarse la autorización por parte del Consejo Académico, en los términos de la convocatoria deberá incluirse el compromiso a cargo de quienes resulten seleccionados y se vinculen con la Universidad de iniciar la formación doctoral en el área del concurso o en áreas de educación. El cumplimiento de este compromiso se debe acreditar al inicio del proceso evaluación de la primera renovación de tenencia.

Parágrafo 2. Para las áreas clínicas de la Escuela de Medicina se podrá convocar el perfil con título de especialidad médico-quirúrgica. En este caso, en los términos de la convocatoria deberá incluirse el compromiso a cargo de quienes resulten seleccionados y se vinculen con la Universidad de iniciar la formación en una maestría o en un programa de doctorado. El cumplimiento de este compromiso se debe acreditar al inicio del proceso evaluación de la primera renovación de tenencia.

CAPÍTULO IV DE LA INSCRIPCIÓN DE ASPIRANTES

ARTÍCULO 15. Los requisitos para participar en el concurso de jóvenes talentos son los siguientes:

- a) Poseer título de pregrado profesional universitario reconocido por el Ministerio de Educación Nacional.
- b) La edad, a la fecha de cierre de la convocatoria, del profesional universitario graduado y aspirante en el concurso de jóvenes talentos será: hasta 25 años para el área de medicina y hasta 24 años para las demás áreas académicas de la Universidad Industrial de Santander; para quienes tienen formación en el nivel de maestría en el área del concurso, se ampliará la edad hasta 27 años cumplidos.
- c) Haber obtenido la distinción *cum laude* o *summa cum laude* de la UIS o reconocimiento académico equivalente de una universidad acreditada institucionalmente, en el área disciplinar correspondiente al concurso para el que se aplica.

- d) Haber participado en actividades de docencia, investigación o extensión.
- e) Dos cartas de presentación diligenciadas por profesores con los cuales haya tenido relación académica según formato institucional. Las cartas deberán ser enviadas a la Vicerrectoría Académica directamente por los docentes que las expidan, en sobre firmado sobre el cierre del mismo.
- f) Acreditar suficiencia en lengua extranjera nivel A2 según el *Marco común europeo de referencia para las lenguas*.

Parágrafo 1. El idioma del concurso es el castellano, por lo tanto, todas las pruebas se deberán realizar en este idioma. Los profesionales cuyo idioma materno no sea el español y que se vinculen a la Universidad, en el marco de la aplicación del presente reglamento, deberán presentar un certificado que exprese el nivel B2 de competencia en lengua Española, según el marco común europeo para lenguas, como requisito adicional a los previstos en la reglamentación institucional para superar el periodo de prueba. La Universidad ofertará al profesor en periodo de prueba los cursos necesarios para que al finalizar dicho periodo certifique mínimo el nivel B2 en lengua española.

Parágrafo 2. Los profesionales cuyo idioma materno es el español y que se vinculen a la Universidad, en el marco de la aplicación del presente reglamento, deberán presentar un certificado que exprese el nivel B1 de competencia en lengua extranjera, según el marco común europeo para lenguas, como requisito adicional a los previstos en la reglamentación institucional para superar el periodo de prueba. La Universidad ofertará al profesor en periodo de prueba los cursos necesarios para que al finalizar dicho periodo certifique mínimo el nivel B1 en lengua extranjera.

ARTÍCULO 16. Los requisitos para participar en el concurso general son los siguientes:

- a. Poseer título universitario de maestría o superior.
- b. Tener por lo menos dos (2) años de experiencia profesional con dedicación de tiempo completo o equivalente.
- c. Acreditar suficiencia en lengua extranjera mínimo nivel B1 según el *Marco común europeo de referencia para las lenguas*.
- d. Contar con productividad académica (mínimo dos productos de los definidos en el artículo 10 del Decreto 1279 de 2002, la norma que lo modifique sustituya, adicione o complemente).

Parágrafo 1. El idioma del concurso es el castellano, por lo tanto, todas las pruebas se deberán realizar en este idioma. Los profesionales cuyo idioma materno no sea el español y que se vinculen a la Universidad, en el marco de la aplicación del presente reglamento, deberán presentar un certificado que exprese el nivel B2 de competencia en lengua Española, según el marco común europeo para lenguas, como requisito adicional a los previstos en la reglamentación institucional para superar el periodo de prueba. La Universidad ofertará al profesor en periodo de prueba los cursos necesarios para que al finalizar dicho periodo certifique mínimo el nivel B2 en lengua española.

Parágrafo 2. Los profesionales cuyo idioma materno es el español y que se vinculen a la Universidad, en el marco de la aplicación del presente reglamento, deberán presentar un certificado que exprese el nivel B2 de competencia en lengua extranjera, según el marco común europeo para lenguas, como requisito adicional a los previstos en la reglamentación institucional para superar el periodo de prueba. La Universidad ofertará al profesor en periodo de prueba los cursos necesarios para que al finalizar dicho periodo certifique mínimo el nivel B2 en lengua extranjera.

ARTÍCULO 17. Para acreditar la suficiencia en lengua extranjera, el siguiente cuadro presenta los estándares para los idiomas más frecuentes que deberán ser aportados por los aspirantes:

Cuadro I. Estándares para los idiomas más frecuentes

IDIOMA	EXAMEN	Niveles en orden de complejidad y su correspondiente rango de puntajes cuando se expresan cuantitativamente					VIGENCIA
		CERTIFICADOR	≤A2	B1	B2	≥C1	
INGLÉS	ETS	TOEFL IBT	≥50≤56	57-86	87-109	≥110	Dos (2) años
	C. Británico	IELTS	3	4	5,6	≥7	Dos (2) años
	Instituto de Lenguas o Centro de Idiomas de Universidades acreditadas de alta calidad	Examen de competencias respectivo	A2	B1	B2	C1	Dos (2) años
	Programa ISPEAK del Ministerio de Comercio, Industrial y Turismo de Colombia	Berlitz Proficiency Test	A2	B1	B2	C1	Dos (2) años
	DIPLOMA UNIVERSIDAD	Estudios universitarios país hablante		(1)			Permanente
FRANCÉS	GOBIERNO FRANCÉS	DALF	DELFA2	DELFB1	DELFB2	DALFC1	Permanente
	Instituto de Lenguas o Centro de Idiomas de Universidades acreditadas de alta calidad	Examen de competencias respectivo	A2	B1	B2	C1	Dos (2) años
	DIPLOMA UNIVERSIDAD	Estudios universitarios país hablante		(1)			Permanente
PORTUGUÉS	IBRACO	CELPEBRAS del Instituto de Cultura de Brasil	NO SE CERTIFICA	INTERMEDIO	INTERMEDIO SUPERIOR	AVANZADO	Permanente
	Instituto de Lenguas o Centro de Idiomas de Universidades acreditadas de alta calidad	Examen de competencias respectivo	A2	B1			Dos (2) años
	DIPLOMA UNIVERSIDAD	Estudios universitarios país hablante		(1)			Permanente
ALEMÁN	GOETHE INSTITUTE	Goethe-Zertifikat		Goethe-Zertifikat B1	Goethe-Zertifikat B2	Goethe-Zertifikat C1	Permanente
	Instituto de Lenguas	Examen de competencias	A2	B1	B2	C1	Dos (2) años

IDIOMA		EXAMEN	Niveles en orden de complejidad y su correspondiente rango de puntajes cuando se expresan cuantitativamente				VIGENCIA
CERTIFICADOR			≤A2	B1	B2	≥C1	
ITALIANO	o Centro de Idiomas de Universidades acreditadas de alta calidad	as respectivo					
	DIPLOMA UNIVERSIDAD	Estudios universitarios país hablante		(1)			Permanente
	Instituto Italiano de Cultura	CILS, CELI, o PLIDA	A2	B1	B2	C1	Permanente
	Instituto de Lenguas o Centro de Idiomas de Universidades acreditadas de alta calidad **	Examen de competencias respectivo	A2	B1	B2	C1	Dos (2) años
	DIPLOMA UNIVERSIDAD	Estudios universitarios país hablante		(1)			Permanente

(1) Si presenta certificado de estudios universitarios con fecha no superior a dos años y no tiene un certificado de examen estándar, se le acreditará nivel B1. competencias superiores deben acreditarse mediante prueba estándar.

ARTÍCULO 18. Los documentos que deben ser presentados por el candidato para realizar la inscripción son:

- Carta de solicitud de participación en el concurso donde se especifique la Escuela, Departamento o Programa y el área en la cual desea concursar, dirigida a la Vicerrectoría Académica.
- Hoja de vida en formulario establecido por la universidad y publicado en su portal web.
- Fotocopia del título de pregrado.
- Fotocopia del título o títulos de postgrado. Los diplomados no se reconocen como títulos de postgrado. A quienes han culminado satisfactoriamente el programa de estudios y sustentado la tesis de postgrado, que solo tengan pendiente el otorgamiento del título, se les acepta una certificación de la Oficina de Registro Académico de la respectiva universidad en la que así lo declare. Quien resulte ganador del concurso, para la posesión deberá presentar el título exigido en el perfil debidamente convalidado, en caso de haber sido obtenido en el exterior.
- Certificado de distinciones académicas.
- Certificaciones institucionales que demuestren la experiencia, las cuales deben ser posteriores a la obtención del título de pregrado y deben contener la siguiente información: Institución, tipo de vinculación, cargo desempeñado, funciones, nombre del proyecto o asignaturas dictadas, dedicación (Tiempo Completo, Medio Tiempo, Horas/Semana), fecha de inicio y fecha de terminación.
- Copia de la productividad académica.
- Certificado de suficiencia en lengua extranjera, según lo establecido en el artículo 16 del presente reglamento.
- Para el caso de aspirantes a los cargos convocados en la modalidad de jóvenes talentos, certificaciones institucionales que demuestren la participación en actividades de docencia, investigación o extensión.
- Demás documentos que permitan verificar el cumplimiento de los requisitos y la información que reposa en la hoja de vida.
- Diligenciar el formato de consulta de inhabilidades Ley 1918 de 2018.

ARTÍCULO 19. Los interesados en participar en el concurso profesoral remitirán los documentos y soportes debidamente diligenciados en la Vicerrectoría Académica.

Parágrafo. Las inscripciones al concurso que no se efectúen por presentación personal del candidato ante la Vicerrectoría Académica, y cuya información pertinente a los requerimientos de la convocatoria sea enviada por correo certificado, correo electrónico, o por interpuesta persona, deberán ser recibidas en dicha dependencia, a más tardar, el día y hora de cierre del período de inscripción establecido para que tenga derecho a ser considerado como participante en el concurso.

ARTÍCULO 20. La documentación entregada por los aspirantes en el tiempo establecido será la única que se tendrá en cuenta en todo el proceso objeto del concurso. La universidad, por decisión del Vicerrector Académico, podrá autorizar el saneamiento de defectos de simple forma en los documentos aportados, durante la etapa de verificación de hojas de vida.

ARTÍCULO 21. La veracidad y el contenido de los soportes que se anexan serán de exclusiva responsabilidad del aspirante y, en todo caso, la universidad se reserva el derecho de verificar la información consignada por el aspirante en la hoja de vida.

CAPÍTULO V DE LA VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS

ARTÍCULO 22. Terminado el plazo de recepción de hojas de vida de acuerdo con la fecha establecida, la Vicerrectoría Académica, El Comité de Evaluación, harán una verificación del cumplimiento de los requisitos de la convocatoria por parte de los concursantes. El Vicerrector Académico levantará el acta del proceso, que incluya la lista de los aspirantes admitidos y los rechazados, indicando las razones por las cuales no fueron admitidos, y los publicará en el portal web, los cuales permanecerán publicados durante los dos (2) días hábiles siguientes a la fecha de publicación.

Parágrafo 1. Contra los resultados publicados los concursantes podrán formular reclamaciones a más tardar dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al vencimiento del plazo de la publicación. El Vicerrector Académico será el responsable de responder a la reclamación dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de cierre del periodo de las reclamaciones.

La respuesta a las reclamaciones se efectuará a través del correo electrónico registrado por el aspirante en la hoja de vida presentada en el concurso, sin perjuicio de la publicación de los aspirantes que continúen en el concurso una vez resueltas las reclamaciones.

Parágrafo 2. La documentación de los candidatos recibida, revisada y preseleccionada por la Vicerrectoría será enviada a la respectiva Facultad o Instituto de Proyección Regional y Educación a Distancia para que se proceda con el concurso.

TÍTULO III PRESELECCIÓN Y EVALUACIÓN DE CANDIDATOS EN EL CONCURSO GENERAL Y DE JOVENES TALENTOS

CAPÍTULO I DEL PUNTAJE

ARTÍCULO 23. El Comité de Evaluación será el responsable de la evaluación de la hoja de vida, la propuesta de investigación, la propuesta escrita de la sesión docente, la sesión docente, la sustentación de la propuesta de investigación y la entrevista.

ARTÍCULO 24. Para cuantificar los resultados del concurso, los responsables de la evaluación de cada una de las pruebas emplearán como guía el cuadro 2 y los formularios diseñados por la Vicerrectoría Académica específicamente para consignar la evaluación de cada uno de los aspectos.

Cuadro 2. Guía para cuantificar los resultados del Concurso

Prueba	Calificación (puntos)	Condición (puntos)
Prueba psicotécnica	Sí o no	Sí
Hoja de Vida	350	No aplica
Propuesta de investigación	0 – 100	≥ 80
Propuesta escrita de la sesión docente	0 – 100	≥ 80
Sesión Docente	0 – 150	≥ 120
Sustentación de la propuesta de investigación	0 – 150	≥ 120
Entrevista	0 – 150	No aplica

Parágrafo 1. El puntaje mínimo establecido en la condición sirve como criterio para continuar o ser excluido de la siguiente fase del concurso; por lo tanto, tiene carácter obligatorio y, en consecuencia, ningún concursante continuará en el concurso si llegare a obtener un puntaje inferior a dicha condición en cada una de las pruebas.

Parágrafo 2. Todo candidato deberá superar los puntajes mínimos en la propuesta de investigación y propuesta escrita de la sesión docente para poder sustentar la sesión docente y la propuesta de investigación.

CAPÍTULO II DE LA PRUEBA PSICOTÉCNICA

ARTÍCULO 25. La Vicerrectoría Académica realizará la programación de la prueba psicotécnica entre los aspirantes que cumplan los requisitos previstos en el perfil convocado.

ARTÍCULO 26. La prueba psicotécnica será practicada por una entidad designada por la universidad.

ARTÍCULO 27. La prueba psicotécnica se evaluará tomando en cuenta los aspectos señalados en el cuadro 5.

Cuadro 5. Aspectos para evaluación de la prueba psicotécnica

PRUEBA PSICOTÉCNICA
<i>Aspectos referidos a evaluación</i>
1. Estructura de personalidad.
2. Aceptación de los demás.
3. Satisfacción de logro.
4. Compartir experiencias.
5. Trabajo en equipo.
6. Potencial para desarrollar sentido de pertenencia.

ARTÍCULO 28. Dado el carácter eliminatorio de esta prueba, listado de aspirantes que pueden continuar a la siguiente etapa del proceso será publicado por la Vicerrectoría Académica en el portal web institucional, en el micrositio del concurso, el cual permanecerá durante los dos (2) días hábiles, siguientes a la fecha de publicación. Contra los resultados de esta prueba no procede ninguna reclamación.

La Vicerrectoría Académica enviará a los concursantes que superaron la prueba psicotécnica, una carta donde se den las instrucciones sobre condiciones y fecha para la presentación de la elaboración de la propuesta de investigación, la propuesta escrita de sesión docente, la sesión docente, la sustentación de la propuesta de investigación y la entrevista.

CAPÍTULO III DE LA VALORACIÓN DE LA HOJA DE VIDA

ARTÍCULO 29. La valoración de la hoja de vida será la primera prueba que realizará el Comité de Evaluación en el concurso profesoral. Para esta evaluación se tendrán en cuenta los títulos de pregrado y posgrado, la experiencia certificada (docente, investigativa y profesional) y la productividad académica, conforme a los aspectos y puntajes señalados en los cuadros 3 y 4.

Cuadro 3. Aspectos y puntajes para evaluación de la hoja de vida de candidatos para el Concurso de Jóvenes Talentos

HOJA DE VIDA	TOTAL 350 PUNTOS
<i>Aspectos referidos a evaluación</i>	
<i>Cumplimiento de los requisitos exigidos en el perfil</i>	290
1. ESTUDIOS	
Título superior al pregrado	<i>Hasta 10 puntos</i>
1. EXPERIENCIA	
En docencia, investigación, extensión, profesional diferente a la docente	<i>Hasta 20 puntos</i>
2. DISTINCIONES REGLAMENTADAS	
2.1 En el campo de la investigación, servicio a la sociedad, extensión, académicas	<i>Hasta 20 puntos</i>
3. PRODUCTIVIDAD ACADÉMICA	<i>Hasta 10 puntos</i>
3.1 Publicaciones en revistas internacionales indexadas	
3.2 Publicaciones en revistas nacionales indexadas	

HOJA DE VIDA	TOTAL 350 PUNTOS
<i>Aspectos referidos a evaluación</i>	
<i>Cumplimiento de los requisitos exigidos en el perfil</i>	290
3.3 Publicaciones en revistas no indexadas	
3.4 Póster o ponencias	
3.5 Libro o capítulo de libro	

Para la asignación de puntajes de hoja de vida se procederá de la siguiente forma:

Experiencia: El Comité de evaluación contará el número total de años o fracciones de año que acredite cada candidato como experiencia y se ordenarán de mayor a menor.

Se le asignará la totalidad de los puntos establecidos para este criterio al candidato que tenga el mayor número de años de experiencia. Se hará una distribución proporcional para asignar los puntos a los demás candidatos.

Los años de experiencia no pueden ser inferiores a los requeridos en el perfil definido y para efectos de la contabilidad la experiencia simultánea se tendrá en cuenta una sola vez.

Distinciones Reglamentadas: El Comité de Evaluación hará la valoración de los reconocimientos y definirá el puntaje a otorgar por tipo de reconocimiento. Se asignará la totalidad de los puntos al candidato con mayor número de puntaje asignado por distinciones reglamentadas y proporcionalmente se asignará puntos a los demás candidatos.

Productividad académica: El Comité de Evaluación hará la valoración de los productos que acredite el candidato según lo establecido en el Decreto 1279 de 2002, el que lo modifique, sustituya, adicione o reemplace, y los puntajes totales de los candidatos se ordenarán de mayor a menor.

Se le asignará la totalidad de los puntos establecidos para este criterio al candidato que tenga el mayor puntaje según el decreto 1279. Se hará una distribución proporcional para asignar los puntos a los demás candidatos.

Cuadro 4. Aspectos y puntajes para evaluación de las hojas de vida de candidatos para el Concurso General

HOJA DE VIDA	TOTAL 350 PUNTOS
<i>Aspectos referidos a evaluación</i>	
<i>Cumplimiento de los requisitos exigidos en el perfil</i>	<i>210</i>
1. ESTUDIOS	
1.1 Título Superior al requerido en el perfil, en caso del requisito ser doctorado se asignará la totalidad de los puntos al candidato	Hasta 40 puntos
2. EXPERIENCIA	
Docente universitaria, Investigación, profesional diferente a la docente	Hasta 32 puntos
Experiencia posterior al cargo exigido en el perfil	<i>Hasta 20 puntos</i>
3. PRODUCTIVIDAD ACADÉMICA	

HOJA DE VIDA	TOTAL 350 PUNTOS
<i>Aspectos referidos a evaluación</i>	
Productos y puntajes definidos en el Artículos 10 del Decreto 1279 de 2002, el que lo modifique, sustituya, adicione o reemplace	<i>Hasta 48 puntos</i>

Para el Concurso General la asignación de puntajes de hoja de vida se procederá de la siguiente forma:

Experiencia: El Comité de evaluación contará el número total de años o fracciones de año que acredite cada candidato como experiencia y se ordenarán de mayor a menor.

Se le asignará la totalidad de los puntos establecidos para este criterio al candidato que tenga el mayor número de años de experiencia. Se hará una distribución proporcional para asignar los puntos a los demás candidatos.

Los años de experiencia no pueden ser inferiores a los requeridos en el perfil definido y para efectos de la contabilidad la experiencia simultánea se tendrá en cuenta una sola vez.

Productividad académica: El Comité de Evaluación hará la valoración de los productos que certifique el candidato según lo establecido en el artículo 10 del Decreto 1279 de 2002, el que lo modifique, sustituya, adicione o reemplace, y los puntajes totales de los candidatos se ordenarán de mayor a menor. Solo se tendrá en cuenta la productividad de los últimos 10 años.

Se le asignará la totalidad de los puntos establecidos para este criterio al candidato que tenga el mayor puntaje según el Decreto 1279 de 2002, el que lo modifique, sustituya, adicione o reemplace. Se hará una distribución proporcional para asignar los puntos a los demás candidatos.

Parágrafo 1. Para la experiencia y la producción intelectual, se reconocerá solo lo certificado en los diez (10) años previos al concurso.

Parágrafo 2. Cuando la certificación de experiencia docente sea por horas, un año de experiencia docente equivalente a tiempo completo corresponde a la dedicación de mínimo 12 horas semanales de docencia directa durante dos semestres académicos.

Parágrafo 3. El puntaje otorgado en la calificación de la hoja de vida aplicará únicamente para efectos del concurso profesoral. Para determinar el salario de enganche se aplicará lo establecido en el decreto 1279 de 2002, el que lo modifique, sustituya, adicione o reemplace.

ARTÍCULO 30. Si al calificar la hoja de vida de un aspirante, se concluye que no cumple con alguno de los requisitos para participar en el concurso profesoral o uno de los requisitos definidos en el perfil, el aspirante no continuará en el proceso y por tanto no procede la calificación de su hoja de vida.

ARTÍCULO 31. Los resultados de la calificación de la hoja de vida serán consignados en un acta y serán publicados por la Vicerrectoría Académica en el portal web, los cuales permanecerán publicados durante los dos (2) días hábiles, siguientes a la fecha de publicación.

Parágrafo 1. Contra los resultados publicados los concursantes podrán formular reclamaciones a más tardar dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al vencimiento del plazo de la publicación. El Decano o director del IPRED, en representación del Comité de Evaluación será el responsable de responder a la reclamación dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha de cierre del periodo de las reclamaciones.

La respuesta a las reclamaciones se efectuará a través del correo electrónico registrado por el aspirante en la hoja de vida presentada en el concurso, sin perjuicio de la publicación de los aspirantes que continúen en el concurso una vez resueltas las reclamaciones.

CAPÍTULO IV DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN

ARTÍCULO 32. Para la elaboración de la propuesta de investigación en el dominio disciplinar del concurso, se tendrán en consideración los términos que se presentan a continuación:

1. Planteamiento de la pregunta o problema de investigación
 - a) Pertinencia y actualidad del estado del arte
 - b) Claridad en la descripción de la pregunta o problema
 - c) Actualidad y vigencia de los planteamientos expuestos
2. Objetivos
 - a) Concordancia con el problema o pregunta
3. Metodología
 - a) Pertinencia de la metodología para el logro de los objetivos
4. Cronograma
 - a) Correspondencia con las exigencias teóricas y metodológicas
5. Identificación clara de los resultados esperados con sus respectivos indicadores en:
 - a) La generación de nuevo conocimiento
 - b) El fortalecimiento de la comunidad científica
 - c) Estrategias de divulgación
6. Presentación de la propuesta
 - a) Redacción y ortografía
7. Bibliografía
 - a) Pertinencia y actualidad
8. Presupuesto
 - a) Pertinencia de los rubros.

ARTÍCULO 33. La evaluación de la propuesta de investigación se seguirá mediante la siguiente matriz de valoración:

Cuadro 6. Aspectos y puntajes para evaluación de la propuesta de investigación

Criterios.	Deficiente					Aceptable			Bueno	Muy bueno	Excelente
	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
I. Planteamiento de la pregunta o problema de investigación											
I.1 Pertinencia y actualidad del estado del arte											

Criterios.	Deficiente					Aceptable			Bueno	Muy	Excelente
	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
1.2 Claridad en la descripción de la pregunta o problema											
1.3 Actualidad y vigencia de los planteamientos expuestos											
1.4 Viabilidad institucional de ejecución de la propuesta											
2. Objetivos											
2.1 Concordancia con el problema o pregunta											
3. Metodología											
3.1 Pertinencia de la metodología para el logro de los objetivos											
4. Cronograma											
4.1 Correspondencia con las exigencias teóricas y metodológicas											
5. Calidad e impacto de los resultados esperados en:											
5.1 La generación de nuevo conocimiento											
5.2 El fortalecimiento de la comunidad científica											
5.3 Las estrategias de divulgación											
6. Presentación de la propuesta											
6.1 Redacción y ortografía											
7. Bibliografía											
7.1 Pertinencia y actualidad											
8. Presupuesto											
8.1 Pertinencia de los rubros											
8.2 Fuentes de financiación											
Sub-totales											
Total	Total general y la operación de multiplicar el resultado, en puntos, por 0,0714										

CAPÍTULO V DE LA PROPUESTA ESCRITA DE LA SESIÓN DOCENTE

ARTÍCULO 34. Propuesta escrita de la sesión docente: esta prueba solicita la escritura de una propuesta de sesión docente, definida como una alternativa de acción pedagógica y didáctica que pretende organizar el proceso de enseñanza para potenciar los aprendizajes y la formación integral. Con tal propósito, en la propuesta escrita se debe definir unas bases teóricas de orden pedagógico, didáctico y disciplinar, a partir de las cuales se observan conocimientos previos, se establecen objetivos de enseñanza y resultados de aprendizaje, se organizan y relacionan las actividades de aula y los instrumentos didácticos, además, se establece el proceso de evaluación.

Las características editoriales de la propuesta escrita de la sesión docente serán las siguientes: fuente Times New Roman, 12, un máximo de 8.000 caracteres, incluyendo bibliografía y Normas APA para citas y referencias.

ARTÍCULO 35. La propuesta escrita de la sesión docente con sus elementos de contenido y formales, se evalúa a partir de una serie de criterios e indicadores expresados en la matriz de valoración que sigue.

Cuadro 7. Matriz de valoración para la propuesta escrita de sesión docente

ASPECTO VALORADO	CRITERIOS Y VALORES				TOTAL
	MUY BIEN (1 PUNTO)	BIEN (0.70 PUNTO)	DEFICIENTE (0,40 PUNTO)	MUY DEFICIENTE (0 PUNTO)	
1. Bases teóricas de la secuencia didáctica.	La secuencia didáctica escrita presenta bases teóricas de orden pedagógico, didáctico y disciplinar coherentes con el tema a enseñar y las actividades de aula propuestas.	La secuencia didáctica presenta bases teóricas disciplinares relacionadas con el tema que se pretende enseñar. Sin embargo, los fundamentos pedagógicos y didácticos no están explícitos.	Se presentan referentes teóricos disciplinares, pedagógicos y didácticos que no tienen relación directa con el tema a enseñar y las actividades de aula.	La secuencia didáctica no presenta las bases teóricas disciplinares, pedagógicas y didácticas que sustentan las actividades propuestas.	
2. Objetivos de enseñanza.	La secuencia didáctica define unos objetivos de enseñanza relacionados con las actividades propuestas, las características de los estudiantes, el tema a enseñar, el nivel y campo de formación, las condiciones de espacio y tiempo para realizar las actividades y el proyecto educativo del programa y de la institución.	La secuencia didáctica incluye objetivos de enseñanza que se relacionan con las actividades propuestas pero deja dudas sobre la factibilidad para lograrlos según las características del entorno educativo.	Los objetivos de enseñanza de la secuencia didáctica no son coherentes con las actividades propuestas y el entorno educativo.	La secuencia didáctica no incluye objetivos de enseñanza o evidencia que no existe claridad conceptual y metodológica respecto a la importancia de los objetivos de enseñanza en una propuesta didáctica.	
3. Resultados de aprendizaje.	Las actividades e instrumentos de la secuencia didáctica incluyen la identificación, obtención y análisis permanente de evidencias sobre los aprendizajes de los estudiantes. Además, promueven la metacognición de los estudiantes respecto a lo aprendido o las dudas generadas.	La secuencia didáctica propone actividades e instrumentos para identificar aprendizajes de los estudiantes y fomenta procesos de metacognición. Sin embargo, no explicita el análisis de las evidencias de aprendizaje.	Las actividades e instrumentos de la secuencia didáctica se enfocan en la enseñanza e incluyen la observación de los aprendizajes de forma limitada.	Las actividades e instrumentos de la secuencia didáctica no consideran la observación de los aprendizajes.	
4. Reconocimiento de conocimientos previos de los estudiantes.	Las actividades e instrumentos iniciales de la secuencia didáctica se orientan al reconocimiento de las características cognitivas, axiológicas y afectivas de los estudiantes para considerar ajustes a la propuesta pedagógica, didáctica y disciplinar.	La secuencia didáctica considera la identificación inicial de algunas características de los estudiantes pero no evidencia posibles ajustes, según lo observado en el grupo a orientar.	La secuencia didáctica evidencia algunas actividades e instrumentos para reconocer características de los estudiantes pero no se ubican de forma pertinente en el proceso pedagógico, didáctico y disciplinar. Tampoco explicita posibles ajustes al proceso de enseñanza.	Las actividades e instrumentos propuestos en la secuencia didáctica presuponen y establecen características cognitivas, axiológicas y afectivas de los estudiantes, por lo anterior, no consideran el reconocimiento de las características del grupo.	
5. Actividades de aula e instrumentos didácticos.	Las actividades e instrumentos de la secuencia son coherentes con las bases teóricas, el tema a enseñar, los objetivos de la propuesta, las características cognitivas, axiológicas y afectivas del grupo. Además, evidencian creatividad e interés por el aprendizaje de los estudiantes.	Las actividades e instrumentos didácticos tienen relación con el tema a enseñar y los referentes teóricos disciplinares. Sin embargo, dejan dudas sobre la pertinencia de las bases pedagógicas, didácticas y la adecuación a las características de los estudiantes.	A pesar de que las actividades e instrumentos didácticos intentan considerar las características de los estudiantes, las bases teóricas disciplinares, pedagógicas y didácticas son confusas.	Las actividades de aula e instrumentos didácticos no son coherentes con las bases teóricas disciplinares, pedagógicas y didácticas. Tampoco consideran las características de los estudiantes.	

ASPECTO VALORADO	CRITERIOS Y VALORES				
	MUY BIEN (1 PUNTO)	BIEN (0.70 PUNTO)	DEFICIENTE (0,40 PUNTO)	MUY DEFICIENTE (0 PUNTO)	TOTAL
6. Evaluación.	La secuencia didáctica incluye actividades e instrumentos de evaluación que evidencian referentes actualizados sobre la evaluación de procesos educativos. Además, promueven la observación y reflexión permanente sobre los aprendizajes y aspectos por mejorar, a través de la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.	La secuencia didáctica incluye actividades e instrumentos de evaluación de aprendizajes pero centrados en la observación del docente omitiendo la trascendencia de la autoevaluación y de la coevaluación por parte de los estudiantes.	La secuencia didáctica evidencia debilidades teóricas y metodológicas que confunden calificación con evaluación, lo cual se evidencia en las actividades e instrumentos propuestos.	La secuencia didáctica no incluye actividades e instrumentos de evaluación de los aprendizajes.	
7. Presentación formal del documento escrito.	El documento escrito cumple con los criterios editoriales solicitados en la convocatoria. Además, la escritura cohesiva y coherente permite reconstruir el sentido global del texto y cumple con las normas gramaticales y ortográficas del español.	La propuesta escrita de la secuencia didáctica no cumple con todos los criterios editoriales solicitados en la convocatoria pero es cohesiva, coherente y cumple con las normas gramaticales y ortográficas del español.	Se cumple con los criterios editoriales solicitados pero el documento presenta dificultades de cohesión, coherencia, gramática y ortografía.	No se cumple con los criterios editoriales solicitados y existen dificultades notables de escritura: cohesión, coherencia, gramática y ortografía.	
Sub-totales					
Total	Total general y la operación de multiplicar el resultado, en puntos, por 14,29				

CAPÍTULO VI DE LA SESIÓN DOCENTE

ARTÍCULO 36. La sesión docente se entiende como un escenario de actuación pedagógica, didáctica y disciplinar de un maestro en el aula con el fin de mediar aprendizajes y contribuir a la formación integral. Lo anterior comprende la interacción social entre los actores del proceso pedagógico, la exposición y explicación de conocimientos y procedimientos, el uso pertinente de instrumentos didácticos y la evaluación de los aprendizajes.

En este escenario, el candidato busca demostrar no sólo su competencia en el campo disciplinar, sino también su competencia para permitir el acceso de los demás a la comprensión de la información y a un saber hacer con ésta, esta sesión estará circunscrita a la propuesta escrita de sesión docente presentada.

En este sentido, debe tenerse presente que una sesión de 15 a 20 minutos de mediación del aprendizaje es un simulacro y que, más allá de evaluar el conocimiento complejo que posea el profesor en el dominio de las ciencias de la educación, observa las competencias del profesor para aprovechar los escenarios de comunicación para apoyar el aprendizaje. En este sentido, la sesión docente busca valorar, en el mediador:

1. La calidad de los procesos dialógicos en el aula que, por su naturaleza, deben ser horizontales, generadores de confianza.
2. La construcción de una experiencia breve que motive a los interlocutores frente al asunto o tema del que trata la sesión.

3. La calidad, profundidad y complejidad de los conocimientos tratados, sin desmedro de la dosificación, pertinencia y lenguaje proporcional a la competencia (supuesta) de los interlocutores.
4. Las estrategias de aprovechamiento de las intervenciones de los interlocutores para valorar la comprensión que ellos llevan del tratamiento del tema.
5. Los modos de hacer partícipes a los interlocutores interesados en la actividad o sesión docente.
6. El aprovechamiento del error de los interlocutores para la comprensión del asunto, lo que implica procesos metacognitivos en el aula.
7. La flexibilidad del plan o de la estrategia planificada para ser adecuada a la realidad de la interacción en el desarrollo de la sesión docente.
8. La manera en que articula diversas informaciones, el interés por investigar en otras fuentes diferentes a lo que suministra el profesor, la relación del tema tratado con la formación profesional en el dominio de interés y en función del compromiso de los interlocutores con el mundo en que viven.

ARTÍCULO 37. La sesión docente, con sus elementos de contenido y formales, se evalúa a partir de una serie de criterios e indicadores expresados en la matriz de valoración que sigue. La valoración del uso de recursos para la mediación del aprendizaje procederá en caso de que el aspirante haga uso de ellos.

Cuadro 8. Matriz de valoración para la sesión docente (la perspectiva del interlocutor de la que trata la matriz es la perspectiva del evaluador de la sesión docente):

ASPECTO VALORADO	CRITERIOS Y VALORES				TOTAL
	MUY BIEN (1 PUNTO)	BIEN (0.70 PUNTO)	DEFICIENTE (0,40 PUNTO)	MUY DEFICIENTE (0 PUNTO)	
1. Calidad de los procesos dialógicos.	Su actividad discursiva genera un espacio propicio para el diálogo, las interacciones cordiales y el aprendizaje. Los participantes, de forma respetuosa y organizada, logran expresarse sobre el tema tratado.	El profesor ofrece un discurso interesante y atractivo para el auditorio, pero las posibilidades de interacción dialógica con los interlocutores son limitadas.	El profesor centra la intervención en su discurso y ofrece un espacio muy limitado de interacción dialógica al final de la sesión.	El discurso del profesor no ofrece la posibilidad de diálogo con el auditorio o genera relaciones unidireccionales e interacciones tensas y desorganizadas.	
2. Construcción de una experiencia que motive a los interlocutores frente al asunto o tema preciso del que trata la sesión.	La elocuencia, organización y pertinencia del discurso, y los instrumentos didácticos ubican y mantienen al auditorio en el asunto de la sesión, lo cual genera interés, credibilidad y participación.	La elocuencia es buena, los instrumentos didácticos y el asunto de la sesión son pertinentes, sin embargo, la organización del discurso no contribuye a la comprensión, credibilidad y participación del auditorio.	Genera pertinencia respecto al asunto de la sesión pero los instrumentos didácticos y el discurso no son atractivos y su organización es confusa, lo cual conduce a dudas y desinterés por parte del auditorio.	El efecto del discurso en el auditorio es negativo porque no evidencia la pertinencia del tema, la organización discursiva es confusa, los instrumentos didácticos y la elocuencia no generan atención.	

ASPECTO VALORADO	CRITERIOS Y VALORES				
	MUY BIEN (1 PUNTO)	BIEN (0.70 PUNTO)	DEFICIENTE (0,40 PUNTO)	MUY DEFICIENTE (0 PUNTO)	TOTAL
3. Calidad, profundidad y complejidad de los conocimientos tratados.	El discurso se adapta a las características cognitivas, axiológicas y afectivas del auditorio, sin transgredir los conocimientos aceptados por la comunidad académica del campo específico de saber. Para lo anterior, recurre a ejemplos, casos, ilustraciones, entre otras estrategias discursivas.	Intenta considerar las características cognitivas, axiológicas y afectivas del auditorio pero, en la adecuación del discurso, se afecta el rigor y la complejidad exigida por la comunidad académica del campo específico de saber.	No considera las características cognitivas, axiológicas y afectivas del auditorio, se excede en el uso del lenguaje especializado y las estrategias discursivas no aportan a la mediación para hacer comprender la complejidad del tema.	No reconoce el saber, valores y estados afectivos del auditorio o le atribuye conocimientos limitados, lo cual conduce a la presentación de un discurso muy elemental, sin estrategias discursivas que contribuyan a la apropiación de la complejidad del tema.	
4. Estrategias de aprovechamiento de las intervenciones de los interlocutores para valorar la comprensión que estos llevan del tratamiento del tema.	Vincula el discurso de los interlocutores para identificar la comprensión, aclarar ideas y reconocer los aportes.	Reconoce los aportes de los interlocutores pero no los utiliza para identificar la comprensión y establecer relaciones que amplíen y aclaren el tema.	Establece relaciones confusas a partir de las intervenciones de los interlocutores y no construye acuerdos que permitan comprender el tema.	El profesor valora de forma negativa o no reconoce y utiliza las intervenciones de los interlocutores para identificar la comprensión de ideas y aclararlas.	
5. Modos de hacer partícipes a los interlocutores interesados en la actividad o sesión docente.	El profesor utiliza diversas estrategias discursivas para generar relaciones de confianza que permitan al auditorio aportar, dar a conocer sus puntos de vista y dudas sobre el tema de la sesión.	Si bien el profesor intenta vincular a los interlocutores en la sesión docente, las estrategias discursivas no son adecuadas a las características del auditorio.	El discurso del profesor establece relaciones unidireccionales o tensas que no generan confianza en el auditorio para participar en la sesión.	El profesor no hace partícipe al auditorio en el desarrollo de la sesión docente.	
6. Aprovechamiento del error de los interlocutores para la comprensión del asunto, lo que implica procesos metacognitivos en el aula.	El profesor transforma las dudas o equivocaciones de los interlocutores en insumos para promover la investigación y procesos metacognitivos de aprendizaje que permitan superar de forma autónoma y mediada las dificultades de apropiación de un tema o procedimiento.	A partir de las dudas y errores de los interlocutores, el profesor genera nuevas explicaciones o amplía el tema.	El profesor identifica dudas y errores del auditorio pero para establecer valoraciones negativas de los mismos.	El profesor no identifica errores del auditorio y no ofrece posibilidades de expresión de dudas.	
7. Flexibilidad del plan o de la estrategia planificada para ser adecuada a la realidad de la interacción en el desarrollo de la sesión docente.	El profesor adapta el desarrollo de la sesión docente a las características del auditorio y a las condiciones de espacio y tiempo establecidas. Frente a imprevistos o requerimientos del auditorio, adecúa su propuesta de aula sin inconvenientes y valoraciones negativas.	El profesor adecúa su intervención a las realidades de la interacción del aula, entre ellas, las características de los interlocutores y las condiciones espacio temporales. Sin embargo, tiene dificultades para superar imprevistos o solicitudes nuevas del auditorio.	Frente a imprevistos o requerimientos nuevos del auditorio, el profesor no logra adecuar la propuesta inicial para la sesión docente.	El profesor no acepta modificaciones al desarrollo de la sesión. Tampoco se adecúa a las características de los interlocutores y a las condiciones de espacio y tiempo establecidas.	

ASPECTO VALORADO	CRITERIOS Y VALORES				TOTAL
	MUY BIEN (1 PUNTO)	BIEN (0.70 PUNTO)	DEFICIENTE (0,40 PUNTO)	MUY DEFICIENTE (0 PUNTO)	
8. Capacidad de articulación de diversas informaciones, fomento de la investigación en otras fuentes diferentes a lo que suministra el profesor, relaciones del tema tratado con la formación profesional en el dominio de interés y en función del compromiso de los interlocutores con el mundo en que viven.	Las relaciones que el profesor construye entre su campo específico de conocimiento, otras áreas afines y el ejercicio profesional dan cuenta de su experiencia y dominio del tema, además, fomenta la investigación situada en los entornos socioculturales de los interlocutores.	El profesor genera relaciones pertinentes entre su área de conocimiento y otros campos afines, sin embargo, se le dificulta contextualizar los conocimientos en el ámbito del ejercicio profesional y las características del entorno geográfico y sociocultural.	El profesor da cuenta de los desarrollos y desafíos del ámbito profesional propio de su campo, sin embargo, el nivel de análisis y profundización en el tema deja dudas sobre sus fundamentos teóricos y metodológicos, además, no fomenta la investigación.	El profesor no ofrece fuentes de información diversas y no establece relaciones con el campo de actuación profesional y el entorno geográfico y sociocultural de los interlocutores.	
Sub-totales					
Total	Total general y la operación de multiplicar el resultado, en puntos, por 18,75				

CAPÍTULO VII DE LA SUSTENTACIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN

ARTÍCULO 38. La sustentación de la propuesta de investigación se evaluará tomando en cuenta los aspectos señalados en el cuadro 9.

Cuadro 9. Aspectos y puntajes para sustentación de la propuesta de investigación.

ASPECTO VALORADO	CRITERIOS Y VALORES			PUNTAJE ASIGNADO
	BUENA (5.0 – 4.0)	ACEPTABLE (3.9 – 3.0)	MALA (2.9 – 0.0)	
1. Introducción	Demuestra amplia reflexión y conocimiento del tema, justificando su pertinencia con la teoría. La exposición sigue una estructura lógica y un hilo conductor del discurso coherente	Le falta profundidad a la introducción al tema, presentó vacíos teóricos. Poca claridad en la estructura de la propuesta	No es clara la introducción, no la relaciona con la teoría. No tiene dominio en la presentación del tema	
2. Planteamiento del problema	Contextualiza claramente el problema y su justificación. Los objetivos tienen relación directa con el problema, además son claros y bien delimitados	Falta profundidad en el planteamiento del problema. Se presentan algunos vacíos entre el planteamiento del problema y los objetivos	Se presentan importantes vacíos en el planteamiento del problema. No hay relación clara entre el planteamiento del problema y los objetivos	
3. Metodología	Evidencia dominio de la metodología y las técnicas de investigación presentadas, relacionándolas con el planteamiento del problema y los objetivos de la propuesta de investigación	Presenta vacíos metodológicos y falta coherencia entre el problema y los objetivos	La metodología es inadecuada y no tiene relación entre el problema y los objetivos	
4. Relevancia de la información.	La propuesta presenta un tema relevante para el cargo postulado. Evidencia conocimiento del tema presentado	El tema presentado le falta actualidad. Le falta profundidad y claridad en el manejo del tema	El tema presentado no es de interés para el cargo. No demuestra solvencia en el manejo de la información	

ASPECTO VALORADO	CRITERIOS Y VALORES			
	BUENA (5.0 – 4.0)	ACEPTABLE (3.9 – 3.0)	MALA (2.9 – 0.0)	PUNTAJE ASIGNADO
5. Expresión oral.	Expresa de manera clara y concisa las ideas, haciendo uso fluido del lenguaje y mostrando capacidad de síntesis. Justifica adecuadamente y argumenta sus respuestas, mostrando congruencia y claridad en las mismas	Aceptable capacidad argumentativa. Le falta profundidad en las respuestas	No fue clara la presentación, inadecuado uso del lenguaje. No responde con claridad, ni solvencia las preguntas.	
6. Adecuación al tiempo establecido.	La exposición se ajusta y respeta el tiempo establecido	La presentación se pasó en diez minutos del tiempo establecido	No se ajustó al tiempo establecido	
7. Recursos audiovisuales	Correcta adecuación de los recursos seleccionados para la presentación. Calidad y adecuada utilización del material de apoyo audiovisual o gráfico comparado	Adecuada estructura de la presentación	Presentación muy cargada de texto y poco dinámica	
Sub-totales				
Total	Total general y la operación de multiplicar el resultado, en puntos, por 4,286			

CAPÍTULO VIII DE LA ENTREVISTA

ARTÍCULO 39. El desarrollo de la entrevista se evaluará tomando en cuenta los aspectos señalados en el cuadro 10.

Cuadro 10. Aspectos y puntajes para evaluación de la entrevista

ENTREVISTA	TOTAL 150 PUNTOS
<i>Aspectos referidos a evaluación</i>	
1. Habilidades de interacción.	Hasta 30 puntos
2. Actitud hacia la escucha.	Hasta 30 puntos
3. Manejo de autoestima y entorno personal.	Hasta 30 puntos
4. Autorrealización personal y laboral.	Hasta 30 puntos
5. Empatía Institucional.	Hasta 30 puntos

Parágrafo. Para esta prueba el Comité de Evaluación contará con el acompañamiento de un profesional en Psicología designado por el jefe de la División de Gestión de Talento Humano. Previo a la realización de esta prueba, la Vicerrectoría Académica programará una sesión de capacitación, sobre el desarrollo de esta prueba, dirigida a todos los profesores integrantes de los respectivos Comités de Evaluación.

TÍTULO IV LISTA DE ELEGIBLES Y NOMBRAMIENTO

ARTÍCULO 40. Los resultados de la evaluación de la propuesta de investigación, la propuesta escrita de sesión docente, la sesión docente, la sustentación de la propuesta de investigación y la entrevista serán publicados por la Vicerrectoría Académica en el portal web, los cuales permanecerán publicados durante los dos (2) días hábiles, siguientes a la fecha de publicación.

Parágrafo. Contra los resultados publicados de la propuesta de investigación, la propuesta escrita de la sesión docente, la sesión docente y la sustentación de la propuesta de investigación los concursantes podrán formular

reclamaciones a más tardar dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al vencimiento del plazo de la publicación. El Decano o director del IPRED, en representación del Comité de Evaluación, será el responsable de responder a la reclamación dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha de cierre del periodo de las reclamaciones.

La respuesta a las reclamaciones se efectuará a través del correo electrónico registrado por el aspirante en la hoja de vida presentada en el concurso, sin perjuicio de la publicación de los aspirantes que continúen en el concurso una vez resueltas las reclamaciones.

ARTÍCULO 41. Realizadas las evaluaciones de todos los aspectos y asignados los respectivos puntajes, el Comité de Evaluación de Candidatos a Profesor hará la sumatoria final, integrando los puntajes de la hoja de vida, la propuesta de investigación, la propuesta escrita de sesión docente, la sesión docente, la sustentación de la propuesta de investigación y la entrevista, y levantará un acta con los resultados totales obtenidos por cada uno de los concursantes, incluyendo los formularios diligenciados durante la evaluación de cada una de las pruebas. La vicerrectoría Académica en el portal web, publicará los resultados totales obtenidos por los aspirantes, que permanecerá publicado durante los dos (2) días hábiles siguientes a la fecha de publicación. Contra los resultados que se publiquen solo procederán reclamaciones fundadas en error aritmético, que los concursantes podrán formular dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al vencimiento del plazo de la publicación.

Las reclamaciones serán resueltas por el Vicerrector Académico dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha de cierre del periodo de las reclamaciones. Las respuestas a las reclamaciones se efectuarán al correo electrónico registrado por el aspirante en la hoja de vida presentada en el concurso, sin perjuicio de la publicación de los resultados finales.

ARTÍCULO 42. Con base en el puntaje obtenido por cada uno de los concursantes, consignado en el acta respectiva, el Rector expedirá una Resolución que establece la lista de elegibles, que indicará el candidato ganador del concurso a quien se le hará la oferta salarial de vinculación. Contra este acto sólo procederá el recurso de reposición, por hechos ocurridos después de consolidarse resultados por el Comité de Evaluación. La lista de elegibles tendrá vigencia por dieciocho (18) meses, a partir de su publicación.

Parágrafo 1. En los casos de empate en el puntaje final, el ganador del concurso será aquel candidato que haya obtenido el mayor puntaje individual en los siguientes aspectos, en su orden:

1. Hoja de Vida.
2. Entrevista.
3. Sesión Docente.
4. Sustentación de la propuesta de investigación.
5. Propuesta escrita de sesión docente.
6. Escrito de propuesta de investigación.

Parágrafo 2. En firme la resolución, de que trata el presente artículo, la Vicerrectoría Académica publicará la lista de elegibles, que permanecerán en la página web institucional en el micrositio dispuesto para el concurso, durante los cuatro (4) días hábiles contados a partir del día siguiente a la fecha de publicación.

ARTÍCULO 43. La Vicerrectoría Académica publicará los resultados definitivos, iniciando por el aspirante con mayor puntaje final obtenido, con base en la Resolución respectiva. Estos resultados permanecerán publicados durante los cuatro (4) días hábiles, siguientes a la fecha de fijación.

ARTÍCULO 44. Cuando en cualquier etapa del concurso o hasta antes del nombramiento se verifique que un aspirante incurrió en una o más de las siguientes situaciones: i) no cumple con los requisitos establecidos para el perfil convocado, ii) se encuentre en situaciones de inhabilidad para ejercer cargos públicos conforme a la Constitución Política de Colombia y la ley, o en situaciones de inhabilidades e incompatibilidades establecidas por la normatividad interna de la Universidad Industrial de Santander, iii) haber aportado documentos falsos o adulterados o haber incurrido en falsedad de información o iv) haber sido suplantado por otra persona en cualquier momento del concurso, este será excluido del proceso de selección, sin perjuicio de las acciones legales que pueda instaurar la universidad.

ARTÍCULO 45. Comunicada al candidato su selección y nombramiento como profesor de la Universidad Industrial de Santander y la oferta salarial y prestacional, éste dispondrá de diez (10) días hábiles para hacer llegar la documentación exigida, según las normas vigentes, y tomar posesión del cargo. Este plazo es prorrogable por el Vicerrector Académico por causa justificada y según conveniencia para la universidad en casos excepcionales. Si vencidos estos términos el profesor no ha tomado posesión, se considerará no aceptada la oferta.

ARTÍCULO 46. Si el ganador del concurso por propia voluntad o por inhabilidad no pudiera aceptar el nombramiento, se hará la oferta al aspirante que haya obtenido el siguiente puesto en el concurso, hasta agotar la lista de elegibles, mientras estuviere vigente.

ARTÍCULO 47. Los aspirantes ganadores del concurso serán nombrados en los términos establecidos en el Reglamento del Profesor.

TÍTULO V

COMPROMISOS DEL PROFESOR VINCULADO MEDIANTE EL CONCURSO DE JÓVENES TALENTOS

ARTÍCULO 48. El candidato seleccionado por medio del concurso público de méritos para jóvenes talentos, adquirirá el compromiso de iniciar estudios de doctorado en el área para la cual fue seleccionado, en los siguientes tres (3) años, en una institución de reconocido prestigio en el país o en el exterior, para lo cual la universidad le concederá una comisión de estudios remunerada.

Parágrafo 1. Los jóvenes talentos que se vinculen a programas en los cuales no se ofrece el programa de Doctorado, deberán seguir su formación para la obtención del máximo título académico ofrecido en la disciplina.

Parágrafo 2. La comisión de estudios atenderá a la reglamentación vigente al respecto y demás normas que las regulen, en todo lo no previsto en este Acuerdo. Los jóvenes talentos podrán aplicar a la comisión doctoral, una vez superado satisfactoriamente el período de prueba.

ARTÍCULO 49. Si concluido el plazo de tres (3) años, el profesor no hubiere acreditado el inicio de estudios doctorales, o cuando iniciados los estudios doctorales los abandone, suspenda o no obtenga resultado académico satisfactorio en su proceso de formación, procederá la revocatoria del nombramiento y retiro del servicio.

ARTÍCULO 50. Para todos los efectos, el profesor que haya ingresado al servicio en esta modalidad de concurso será inscrito en el escalafón docente condicionalmente y solo adquirirá la estabilidad propia del mismo, cuando haya culminado los estudios doctorales y obtenido el título, a satisfacción de la universidad.

Parágrafo. En lo no previsto en el presente acuerdo, se aplicarán el Reglamento del Profesor y las demás regulaciones institucionales que correspondan a los profesores de planta.

ARTÍCULO 51. El presente acuerdo rige a partir de su publicación y deroga los Acuerdos del Consejo Superior No. 091 de 2011, No. 027 de 2014, No. 041 de 2014, No. 039 de 2017 y No. 025 de 2018, y las disposiciones que le sean contrarias.