

Proyecto

Nuevo Estatuto Profesorial

10 de agosto de 2022

Contexto y proceso

El siguiente documento presenta la propuesta para un nuevo estatuto profesoral, resultado de un esfuerzo iniciado en febrero de 2021, delegado por la rectoría en un cuerpo plural constituido de manera ad-hoc llamado Comisión Ejecutiva del Estatuto Profesorial. Esta comisión trabajó inicialmente conformada por la vicerrectoría de aprendizaje, las decanaturas de las seis escuelas (en el marco de la estructura organizacional vigente a la fecha), y la secretaría general. En el transcurso del primer semestre de 2021 se sumaron al trabajo de la comisión las entonces vicerrectorías de sostenibilidad y proyección social, y descubrimiento y creación; más la dirección de desarrollo humano. Con los relevos ocurridos en el transcurso de 2021, su composición fue variando en las personas, pero mantuvo la representatividad directiva y administrativa de la Universidad hasta inicios del segundo semestre de 2021, cuando se sumaron al trabajo conjunto los representantes profesorales al Consejo Académico y Consejo Directivo.

La composición final de la Comisión y quienes en ese sentido contribuyeron continuamente desde septiembre de 2021 para llegar a la propuesta que se presenta a continuación incluye a: los vicerrectores Paola Podestá y Antonio Copete; los decanos Cristina Vélez, Ricardo Taborda, César Tamayo, Adolfo Eslava y Esteban Hoyos; la secretaria general Maritza Alzate, el director de desarrollo humano Ricardo Uribe; y los representantes profesoraes Juan Guillermo Lalinde, José Alberto Toro, Alejandro Gómez y Sandra Milena Santamaría. La comisión además contó con el acompañamiento técnico de las vicerrektorías y direcciones representadas por Andrés Mauricio Mora, Alexandra Ocampo y Andrés Rubio. La secretaria técnica de la Comisión la condujo la abogada Viviana González.

Las premisas que guiaron el trabajo de la comisión incluyeron como tronco principal la búsqueda de un estatuto que fomentara el desarrollo y reconociera las actividades de los profesores en todas las dimensiones de su quehacer docente, investigativo y las demás actividades que desempeñan en contribución a las funciones misionales de la Universidad. Igualmente, acompañó este norte, la búsqueda de un estatuto acorde con el momento actual y el propósito superior de la Universidad, y el espíritu de elevar el marco normativo del desarrollo profesoral en EAFIT a la altura de una institución madura en el contexto internacional.

El presente documento incluye el articulado propuesto con comentarios al margen para facilitar su lectura e interpretación. Estos comentarios no harán parte del documento final. En los casos en que ya se ha adelantado trabajo al respecto, se incluyen como anexos los reglamentos que se referencian en el cuerpo de la propuesta de estatuto. La elaboración final de todos los reglamentos que sean necesarios para la implementación final del estatuto estará a cargo del nuevo Comité de Desarrollo Profesoral, como se detalla en la propuesta.

La propuesta a continuación se presenta a la comunidad de profesores de la Universidad con el objetivo de recoger sugerencias y comentarios finales, que la Comisión estudiará para hacer los ajustes que encuentre viables y convenientes, y que sume elementos al esfuerzo colectivo, plural, y deliberativo que caracterizó el trabajo de la Comisión en búsqueda del mejor estatuto posible para la institución, en reconocimiento de la importancia que este reviste para un futuro sostenible y perdurable.

Una vez incorporados los últimos ajustes a que haya lugar, la Comisión complementará el documento con los análisis correspondientes de tipo financiero, que en conjunto serán entregados a la rectoría para que desde allí se lleve la propuesta para consideración y aprobación por parte del Consejo Directivo de la Universidad. La propuesta se presentará al Consejo en la sesión de septiembre 28 próximo, con el objetivo último de que el nuevo estatuto entre en vigencia a partir del 1 de octubre de 2022.

Comisión Ejecutiva del Estatuto Profesoral

Universidad EAFIT

Proyecto

Estatuto Profesoral 2022

10 de agosto de 2022

PREÁMBULO

La excelencia e innovación educativa son elementos medulares de la estrategia de la Universidad EAFIT. La profesión docente es clave para el desarrollo social y de la construcción de una sociedad democrática y justa. Los profesores de la Universidad EAFIT son profesionales competentes, sensibles, íntegros, orientados a la generación, transmisión de conocimiento y competencias a sus estudiantes, a las organizaciones, al Estado y a la sociedad. En consecuencia, la Universidad propugna por brindar las condiciones óptimas para el desarrollo académico, investigativo y social de sus profesores en un entorno en el que la realización personal se compagine con la profesional.

Uno de los componentes nucleares para lograr y consolidar este desarrollo es contar con un estatuto profesoral que permita que los profesores de la Universidad encuentren un reconocimiento a su actividad dentro de un entorno de excelencia, pluralismo y libertad académica. De excelencia, pues un estatuto de esta naturaleza busca que los profesores se desenvuelvan, formen y desarrollen bajo estándares de calidad globalmente reconocidos. De pluralismo que refleje la diversidad de pensamiento y aproximaciones al conocimiento. De libertad, que posibilite las elecciones que propicia el entorno y la vida académica.

Es por ello por lo que, a partir de la convicción de contar con un cuerpo profesoral de calidad óptima y con una realización personal profunda, el presente Estatuto Profesoral propugna por reflejar las distintas dimensiones de la actividad del profesor universitario contemporáneo dentro de los estándares globales de excelencia y bienestar. El Estatuto Profesoral de la Universidad EAFIT refleja las tres dimensiones del profesor universitario: el aprendizaje e innovación educativa; la ciencia, tecnología e innovación y; el servicio y la proyección social.

La docencia es el corazón de la vida universitaria. Implica el diálogo, el descubrimiento, el asombro, la sensibilidad, la empatía y la innovación. Es por ello que este Estatuto contempla la acción docente como uno de los elementos que posibilitan y estimulan el crecimiento profesional de sus docentes y con ello propiciar un entorno que estimula la creación, la investigación y la democracia.

La investigación es el cerebro del mundo universitario. Involucra la duda, el cuestionamiento, el ir más allá, el preguntarse por el entorno y por la trascendencia. En ese marco el Estatuto Profesoral propicia el desarrollo de los profesores por medio de incentivos que atraigan talento y generen una cultura del asombro y de la búsqueda permanente.

El servicio y la proyección social como parte del ecosistema universitario permite conectar y gestionar las exigencias de las demás dimensiones con las

necesidades sociales. De igual manera contribuye a la materialización de la estrategia, pues conecta con los asuntos públicos, las organizaciones consolidadas y la formación de nuevo capital social.

El presente Estatuto refleja los propósitos institucionales con los proyectos de realización, desarrollo y bienestar profesional y personal de los profesores. Es en ese espíritu que se promulgan las reglas y procedimientos que lo componen. Con ello, se busca por la construcción de una comunidad profesoral vibrante, inspiradora, cuestionadora que promueva el desarrollo del conocimiento, de la creación en un entorno de valores democráticos y de respeto de los derechos.

En la Universidad hemos sabido alcanzar acuerdos, de allí que conviene hacer explícito en qué nos distanciamos para hallar aquello que nos une y darle más fuerza. La confianza, siempre y en todo lugar, es la clave. Confiar una y otra vez mediante la palabra y también con actos concretos con el fin de materializar la posibilidad de la construcción conjunta de argumentos. El grupo de personas que participó en la elaboración del nuevo estatuto profesoral ha dado muestra de ello, mediante actitud deliberante, manifestando desacuerdos y con el propósito de lograr el mejor acuerdo para el desarrollo profesoral y la relevancia de la institución. Por ello, confiamos en las instancias colegiadas fortalecidas para la deliberación y toma de decisiones que brinden el encuadre necesario para hacer que coincidan calidad de vida de los profesores y calidad pertinente de la Universidad.

Reconociendo que el Estatuto Profesoral materializa el compromiso con el desarrollo profesoral de la Institución y de cada persona, las condiciones que han servido de telón de fondo para este proceso de debate universitario son la calidad de vida de los profesores, la búsqueda de excelencia en el quehacer y el reconocimiento de los diferentes caminos que existen para alcanzarla; además, se ratifica la importancia de las instancias colegiadas de deliberación y decisión como también se declara el carácter inacabado y dinámico del marco aquí definido, es decir, la apertura a revisión y ajustes periódicos que den buena cuenta de los aprendizajes que su implementación traiga consigo.

Asimismo, se han planteado criterios rectores de versatilidad (actividades consecuentes con nuestros deberes misionales: aprendizaje e innovación educativa; ciencia, tecnología e innovación y; servicio y proyección social) y coherencia (compaginar lo que se le exige al profesor y lo que se le reconoce), sumado a los criterios operativos de reglas simples para plantear un conjunto de acciones habilitantes (condiciones necesarias, pero no suficientes).

Cabe señalar que se ha tenido en cuenta una carrera profesoral consecuente con la trayectoria propia de la experiencia en las dimensiones del quehacer profesoral; el ascenso de escalón se alcanza mediante un esfuerzo que combina tanto años de antigüedad como actividades disímiles. Por eso, este modelo incorpora mecanismos más inteligentes para evolucionar en sintonía

con la dinámica propia de la carrera profesoral, toda vez que se le ofrece alternativas al profesor para ascender en consonancia con la dedicación diversa que puede tener o exigir el quehacer profesoral.

TITULO I Disposiciones Generales

Capítulo I Declaraciones Institucionales

Artículo 1. Definición. El presente Estatuto Profesoral de la Universidad EAFIT constituye el conjunto de principios, valores y normas generales que rigen las relaciones entre los profesores y la Institución.

Artículo 2. Fundamentos. El presente Estatuto está inspirado en los principios, valores, políticas y objetivos declarados por la Universidad EAFIT en su Propósito Superior, Visión, Misión, en los Estatutos generales de la Institución, en la Declaración de Principios de Gobernabilidad y Administración, en el Proyecto Educativo Institucional, en el Plan de Desarrollo, en el Reglamento Interno de Trabajo, en la Declaración de Equidad, Diversidad e Inclusión y en el Reglamento de Propiedad Intelectual. En consecuencia, habrán de tenerse en cuenta como criterios para su interpretación, integración y aplicación.

Parágrafo. Las actualizaciones o modificaciones que se produzcan respecto al alcance de las declaraciones institucionales se podrán implementar sin necesidad de reformar el presente Estatuto en su integridad.

Artículo 3. Compromiso con la Constitución y el ordenamiento jurídico. La Universidad EAFIT, en sus distintos procesos académicos, da cumplimiento a los principios constitucionales sobre educación superior y a las demás normas que los reglamenten y/o complementen; por ende, la actividad profesoral estará sujeta a dicha normatividad.

Artículo 4. Alcance. El presente Estatuto aplica a los profesores que, en el ejercicio de sus actividades enmarcadas en las dimensiones del quehacer profesoral, se encuentren adscritos a una de las escuelas de la Universidad y cuenten con un vínculo laboral con la Institución, con las salvedades y excepciones que en este mismo Estatuto se especifican.

Artículo 5. Perfil del profesor. El papel fundamental del profesor de la Universidad EAFIT es inspirar; generar admiración por sus capacidades pedagógicas y humanas; propender por la generación y transferencia de conocimiento; desarrollar competencias y cualificación en armonía con su propio proyecto de vida académica y profesional, y con el Proyecto Educativo Institucional de la Universidad y; generar un ambiente educativo que estimule

En este capítulo se recoge el contenido de las normas de los capítulos I y II del Estatuto Profesoral 2012, con algunos ajustes en el orden y denominaciones.

Volver la mirada sobre la manera de relacionarnos y de trabajar colectivamente con base en la confianza en el otro (a) y en la Institución, con la finalidad de contribuir a convivir en un espacio seguro, donde el respeto sea el eje a partir del cual nos aproximemos a los otros.

el conocimiento actualizado y crítico en las diferentes disciplinas y profesiones desarrolladas en la Institución; y que facilite la construcción de relaciones armónicas. En su compromiso con el progreso social, económico, científico y cultural del país, asume el reto de la excelencia en el desarrollo de sus actividades en el marco de las dimensiones del quehacer profesoral en las que participa y acoge como miembro de la comunidad académica.

Parágrafo. Las actualizaciones o modificaciones que se produzcan en el Proyecto Educativo Institucional respecto de la definición del perfil se podrán implementar sin necesidad de reformar el presente Estatuto.

Artículo 6. Autonomía Universitaria. Dentro de los límites de la Constitución y las demás normas pertinentes, la Universidad EAFIT es autónoma para desarrollar sus programas académicos y de proyección social, para designar su personal, seleccionar a sus estudiantes, disponer de sus recursos y definir su organización y gobierno. Es de su propia naturaleza el ejercicio libre y responsable de la crítica; de la cátedra; del aprendizaje; de la investigación y su contribución a la ciencia, tecnología e innovación; y de la controversia ideológica y política.

Artículo 7. Participación Pluralista. Los profesores tienen derecho a participar en la vida institucional en el ejercicio de las dimensiones del quehacer profesoral declaradas en este Estatuto y en consonancia de las declaraciones de participación pluralista de los Estatutos Generales. En tal sentido, y en el marco de la normatividad colombiana, tienen libertad de asociación y de expresión, dentro del respeto que facilite el ambiente propicio para el cumplimiento de los objetivos fundamentales de la Institución.

Artículo 8. Libertad de cátedra. La Universidad EAFIT declara y reconoce la libertad de cátedra de sus profesores dentro del respeto de los lineamientos establecidos en los Estatutos de la Institución, en el Proyecto Educativo Institucional, y en otras normas institucionales.

Artículo 9. Información confidencial. El presente Estatuto acoge la definición de información confidencial establecida en el Reglamento de Propiedad Intelectual de la Institución.

Artículo 10. Reglamentación. El Consejo Directivo delegará en el Comité de Desarrollo Profesoral la reglamentación para hacer operativo y viable el desarrollo y la implementación del presente Estatuto.

En el Estatuto Profesoral 2012 no se contempló la posibilidad de reglamentación autónoma lo cual afectaba la atención/resolución de nuevas realidades. Sólo se establecía la competencia para que una comisión ad-hoc resolviera situaciones no previstas. De esta manera, el mecanismo normativo permite que el comité de desarrollo profesoral pueda a través de los reglamentos dar vida al desarrollo de las declaraciones, que vía el estatuto profesoral se realizan para el desarrollo de la carrera académica del cuerpo profesoral y de las escuelas.

TITULO II DE LA SELECCIÓN Y VINCULACIÓN DE LOS PROFESORES

Artículo 11. Propósito. La Universidad busca contar con el mejor cuerpo profesoral posible que le permita materializar sus funciones sustantivas bajo parámetros de excelencia. Para ello establece criterios y procedimientos de selección y vinculación de profesores con principios de pluralismo, equidad, diversidad e inclusión; que a su vez garanticen el desarrollo de sus escuelas.

Importante el énfasis y cambio que se da al hacer mención expresa de la integralidad del aspirante y no solo los máximos niveles de formación académica.

Artículo 12. Provisión de nuevos cargos o de vacantes. La provisión de nuevos cargos o de vacantes del cuerpo profesoral requiere aval previo de la decanatura de la escuela correspondiente, quien verificará y justificará la disponibilidad de la vacante o los recursos para la provisión de un nuevo cargo.

Se declaran principios de pluralismo, equidad, diversidad e inclusión.

Artículo 13. De la convocatoria y selección de profesores. La convocatoria de profesores para ocupar nuevos cargos o vacantes se hará mediante concurso público, en el cual podrán participar todas las personas que cumplan los requisitos establecidos.

La selección de profesores debe favorecer los intereses y necesidades de la Universidad, privilegiando no solo los niveles de formación y experiencia, sino también las competencias de los aspirantes y la expectativa institucional en relación las dimensiones del quehacer profesoral; las actividades de aprendizaje; de ciencia, tecnología e innovación; y el desarrollo de sus escuelas.

Se mantiene que la vinculación es de tipo laboral, aunque se presentan algunas excepciones como el caso del profesor visitante o el profesor adjunto de cortesía.

Artículo 14. Vinculación de profesores. Salvo las excepciones contempladas en el presente Estatuto, la vinculación de profesores se llevará a cabo mediante contrato individual de trabajo.

TÍTULO III TIPOS Y CATEGORÍAS DE PROFESORES

Artículo 15. Profesor. Es la persona natural vinculada a la Universidad EAFIT, mediante contrato laboral, cuyas actividades se enmarcan en las dimensiones del quehacer profesoral, tales como aprendizaje e innovación educativa; ciencia, tecnología e innovación y; servicio y proyección social. Todos los profesores de la Universidad deberán acreditar como mínimo estudios de Maestría, con las salvedades y excepciones que en este mismo Estatuto se especifican.

Las dimensiones se encuentran detalladas en el artículo 55 del presente proyecto de estatuto

Artículo 16. Tipos de profesores. La Universidad contempla los siguientes tipos de profesores:

- de carrera profesoral
- de la práctica
- de consultorio
- temporal
- pensionado

La adición de este artículo permite identificar los diferentes profesores que tenemos en la Universidad, y que a su vez responden a

- de cátedra
- especiales

Artículo 17. Profesor de carrera profesoral. Es la persona que ha sido admitida y clasificada en una de las categorías correspondientes a la carrera profesoral establecida en el presente Estatuto. Son categorías de la carrera profesoral las denominaciones de asistente, asociado, titular y distinguido.

Artículo 18. Profesor de la práctica. Es la persona vinculada por su trayectoria y experiencia para el desarrollo del saber aplicado conforme a las necesidades de la Institución. Su desarrollo en la Institución no se enmarca en la regulación propia de la carrera profesoral.

Artículo 19. Profesor de consultorio. Es la persona vinculada para desarrollar actividades de formación en el contexto de consultorios universitarios desde los cuales se presta un servicio a la sociedad y se pone en práctica las competencias de aprendizaje, a partir de casos reales, que requieren del acompañamiento y supervisión de un profesor con experiencia profesional.

Parágrafo. El Comité de Desarrollo Profesoral deberá reglamentar en un plazo no superior a un año las particularidades de esta categoría, en la que se encuentren plenamente identificadas el desarrollo y las condiciones de permanencia de los profesores de consultorio.

Artículo 20. Profesor temporal. Es la persona vinculada para suplir o complementar necesidades identificadas al interior de la escuela respectiva en cualquiera o todas las dimensiones del quehacer profesoral. Su vinculación se hará mediante contrato laboral no superior a un año, renovable máximo por dos períodos adicionales. Esta condición se podrá excepcionar a petición de la decanatura y de común acuerdo con la dirección de desarrollo humano.

Artículo 21. Profesor pensionado. Es la persona que tiene la calidad de pensionado, y que por su trayectoria y experiencia académica es vinculado excepcionalmente para suplir o complementar necesidades identificadas al interior de la escuela respectiva en cualquiera o todas las dimensiones del quehacer profesoral. Su vinculación se hará mediante contratos laborales a término fijo.

Artículo 22. Profesor de cátedra. Es la persona vinculada para desarrollar actividades propias de docencia y aprendizaje en programas de formación limitado a un número de horas semanales de clase, durante un ciclo o período académico.

Artículo 23. Tipos especiales de profesores. Se consideran tipos especiales de profesores los siguientes:

necesidades diversas según la definición que se realiza de cada uno.

Profesor de la práctica
Categoría creada en el proceso de revisión del estatuto para atender la realidad de personas con experiencia práctica que aportan de manera significativa en el proceso de formación, de crear conexiones con las organizaciones y realidades del entorno.

Profesor de consultorio
Con esta categoría de profesor se atiende la realidad de los profesores de consultorio jurídico, y permite encontrar un camino para las situaciones con profesores de este tipo en el pregrado de medicina, además de otras posibles situaciones que se den.

- visitante
- afiliado de cortesía
- emérito

Artículo 24. Profesor visitante. Es la persona vinculada a otra institución de educación superior, centro o instituto de investigación que desarrolla, de manera ocasional y transitoria, funciones sustantivas de la Universidad EAFIT. En virtud del ejercicio de las actividades del profesor visitante no mediará vínculo contractual de naturaleza laboral con la Institución.

Artículo 25. Profesor afiliado de cortesía. Es la persona que contribuye, de manera transitoria o permanente, al desarrollo, la visibilidad y las funciones sustantivas de una de las escuelas de la Universidad. El profesor afiliado de cortesía podrá provenir de otra de las escuelas de la Institución o de otra institución de educación superior, centro o instituto de investigación.

La designación de profesor afiliado de cortesía se obtiene mediante postulación de la decanatura ante el Comité de Desarrollo Profesional. La designación de profesor afiliado de cortesía no supone necesariamente un vínculo contractual con la Universidad ni altera su adscripción original.

Artículo 26. Profesor emérito. Es el profesor a quien se le confiere la distinción de emérito en virtud de sus contribuciones al progreso académico y prestigio de la Universidad y porque durante su trayectoria se ha destacado de manera excepcional. Son condiciones de elegibilidad para esta distinción tener más de 15 años de vinculación continua de tiempo completo en la Institución y ostentar la categoría de profesor titular.

La designación de profesor emérito se obtiene por decisión el Consejo Directivo, el cual decidirá acerca de la postulación que realice la rectoría.

Parágrafo. También podrá ser designado profesor emérito la persona que se ha destacado por sus aportes a la ciencia, las humanidades y las artes, y no tenga título académico de Maestría o de grado. Esta postulación la hará la rectoría ante el Consejo Directivo.

Artículo 27. Creación y regulación de nuevas categorías profesoraes. El Comité de Desarrollo Profesional podrá proponer al Consejo Directivo la creación y regulación de nuevas categorías profesoraes. Estas categorías deberán responder a condiciones no contempladas por este Estatuto garantizando el espíritu general de las definiciones aquí presentadas.

Las categorías de profesor visitante y emérito se mantienen como estaban reguladas en el estatuto profesoral 2012.

Profesor afiliado de cortesía: nueva categoría creada para reconocer de manera recíproca los aportes y desarrollos de otros profesores en el que hacer institucional, proveniente de una escuela al interior de la Universidad o de otras instituciones de educación superior o centros de investigación. También obedece a la adopción de una buena práctica internacional

La competencia otorgada al comité de desarrollo profesoral de proponer la creación y regulación de nuevas categorías profesoraes comporta un mecanismo efectivo para dar versatilidad al estatuto en consonancia con un desarrollo dinámico de las escuelas y el cuerpo profesoral

DE LA CARRERA PROFESORAL

Capítulo I Generalidades de la carrera profesoral

Artículo 28. Definición. La carrera profesoral es la realización y crecimiento profesional que logra la persona vinculada como profesor durante su permanencia en la Institución. Está orientada al desarrollo de profesores, cuya formación, trayectoria, realización de actividades y resultados se concentran en las dimensiones del quehacer profesoral y contribuyen a las funciones sustantivas de la Institución y el reconocimiento tanto del profesor como de la Institución.

Parágrafo. Durante su vinculación a la Universidad EAFIT, el desarrollo de los profesores de carrera profesoral se expresa en su ascenso entre las categorías profesorales contempladas en este Estatuto y en el reconocimiento alcanzado entre las comunidades académicas y científicas de su disciplina o profesión.

Artículo 29. Exclusividad. La jornada laboral del profesor con vinculación laboral de tiempo completo con la Universidad EAFIT será dedicada exclusivamente al desempeño de las actividades asignadas por la Universidad.

Permanece sin cambios.

Parágrafo. La realización de labores a título personal, de aprendizaje e innovación educativa; ciencia, tecnología e innovación; y servicio y proyección social por cuenta propia o para otras personas jurídicas o naturales, durante la vigencia del contrato de trabajo, requerirá autorización escrita por parte de la decanatura de la escuela a la que pertenece el profesor y deberá ser enviada al Departamento de Desarrollo de Empleados. Estas labores no podrán interferir con el cumplimiento adecuado de las responsabilidades del profesor de acuerdo con las obligaciones emanadas de los reglamentos, políticas, directrices institucionales, instrucciones o de su contrato de trabajo.

Artículo 30. Retiro temporal y reintegro. Los profesores de carrera profesoral podrán retirarse temporalmente de la Universidad para ocupar cargos en el sector público o en el privado. En este caso se suscribirá un mutuo acuerdo de terminación del contrato de trabajo con el fin de no generar conflicto de intereses. Ante este retiro temporal, la Universidad otorgará al profesor la posibilidad de contratarlo nuevamente en la plaza de planta que ocupaba, en los términos establecidos en el mutuo acuerdo.

Con esta disposición se está atendiendo e impulsando la posibilidad de que los profesores puedan tener exposición en sectores reales que impacten su desarrollo integral y a su vez los procesos de formación de la Universidad y otros ámbitos institucionales.

El profesor deberá presentar la solicitud de retiro temporal ante la decanatura de la escuela correspondiente y la vicerrectoría de aprendizaje, quienes la estudiarán y decidirán atendiendo a los intereses institucionales. Una vez el profesor ha concluido su servicio podrá reintegrarse a las actividades académicas en la Universidad.

Todas las solicitudes y autorizaciones de las que trata esta sección deberán quedar formalizadas ante la dirección de desarrollo humano de la Universidad.

Capítulo II De la clasificación de la carrera profesoral

Artículo 31. Clasificación de la carrera profesoral. Es el conjunto ordenado y jerárquico de categorías que permiten apreciar el desarrollo de la carrera profesoral durante la vinculación del profesor en la Universidad, teniendo en cuenta los títulos universitarios, experiencia docente y profesional, producción intelectual, competencias en otros idiomas, participación en programas de formación y de cualificación profesoral y evaluaciones de su desempeño.

Artículo 32. Categorías de la carrera profesoral. Previo el cumplimiento de los requisitos de ingreso o ascenso que se establecen más adelante, los profesores de carrera profesoral de la Universidad EAFIT podrán ser clasificados en alguna de las siguientes categorías:

- profesor asistente;
- profesor asociado;
- profesor titular y
- profesor distinguido.

Parágrafo. El ascenso de los profesores en las diferentes categorías de la carrera profesoral estará sujeto, a los criterios para la promoción y al orden secuencial de ascenso aquí estipulado.

Artículo 33. Profesor asistente. Es la categoría que da inicio a la carrera profesoral. Esta categoría alberga posiciones dirigidas a impulsar la carrera de profesores en formación doctoral o en una etapa temprana posterior a la formación doctoral, que se inician en la vida académica como su trayectoria profesional o que ingresan por primera vez a una institución de educación superior y de orientación en ciencia, tecnología e innovación. Esta categoría se caracteriza por reflejar avances prometedores mas no necesariamente consolidados en las dimensiones de aprendizaje e innovación pedagógica; y ciencia, tecnología e innovación; aunado a esfuerzos que contribuyan a la responsabilidad colectiva de servicio universitario y proyección social. En todas las tres dimensiones, los profesores y profesoras Asistentes hacen contribuciones conmensurables a la experiencia acumulable en los tiempos establecidos para esta categoría.

Esta categoría tendrá dos subcategorías:

- profesor asistente 1 y

Se elimina la categoría de profesor auxiliar para estar en consonancia con el desarrollo de la carrera profesoral a nivel internacional. Ahora, en la categoría de profesor asistente se tendrán asistente 1 y asistente 2 que son relevantes en el proceso de desarrollo. El paso de Asistente 1 a Asistente 2 se asimila al Mid-Tenure Review en las universidades anglosajonas.

Adicionalmente del total de profesores de la Universidad contamos con 55 auxiliares que representan un 15% de la totalidad de profesores.

Establecer un orden secuencial es relevante en tanto da el sentido de carrera profesoral. En el Estatuto Profesoral 2012 era posible hacer saltos entre categorías.

- profesor asistente 2.

Artículo 34. Requisitos de ingreso o ascenso en la categoría de profesor asistente. Son requisitos de ingreso en la subcategoría de profesor asistente 1:

1. Poseer título de Maestría, en el área académica en la cual se va a desempeñar, otorgado por una institución de educación superior reconocida por el Ministerio de Educación Nacional, o, en el caso de títulos expedidos en el exterior, éstos deberán estar debidamente acreditados y posteriormente convalidados.
2. Acreditar suficiencia en segunda lengua, cuando sea de interés para el área o programa académico.
3. Participar y ganar el concurso que la Universidad determine para ocupar la subcategoría de profesor asistente 1.
4. Obtener la aprobación por parte de la decanatura de la Escuela a la cual se vincula.

Son requisitos de ingreso o ascenso en la subcategoría de profesor asistente 2:

1. Poseer título de Doctorado (Ph.D. o su equivalente en estudios universitarios de tercer ciclo), en el área académica en la cual se va a desempeñar, otorgado por una institución de educación superior reconocida por el Ministerio de Educación Nacional, o en el caso de títulos expedidos en el exterior estos deberán estar debidamente acreditados y posteriormente convalidados.
2. Acreditar suficiencia en segunda lengua, cuando sea de interés para el área o programa académico.
3. Obtener la aprobación por parte de la decanatura de la escuela a la que se vincula.

Artículo 35. Tiempo máximo. El profesor asistente debe ascender a la categoría de profesor asociado en un plazo máximo de seis años, o de lo contrario será desvinculado de la Universidad. Este plazo máximo corresponde, a su vez, a la suma de dos períodos de tres años cada uno, para las subcategorías profesor asistente 1 y profesor asistente 2.

Artículo 36. Extensión. En casos especiales y cuando las circunstancias así lo ameriten, un profesor podrá solicitar una extensión en los plazos máximos para la categoría de profesor asistente, mediante comunicación a la decanatura de la escuela respectiva, la cual elevará dicha solicitud al Comité de Desarrollo Profesional para su aprobación. Estos casos especiales contemplan, pero no se limitan, a las siguientes circunstancias:

- licencias de maternidad, de paternidad y parental compartida;
- licencia por estudios doctorales;
- incapacidades médicas superiores a tres (3) meses;
- calamidades domésticas superiores a tres (3) meses;

Beneficio establecido no solo desde una perspectiva de género sino también con ocasión del proceso de referenciación internacional.

- familiares como labores de cuidado de personas en situación de discapacidad, enfermedad o edad;
- designaciones en entidades públicas o privadas sin pérdida del vínculo laboral con EAFIT y;
- retiro temporal.

La extensión correspondiente será no menor a seis meses y por el tiempo que el Comité de Desarrollo Profesional determine adecuado.

Artículo 37. Profesor asociado. Es la categoría intermedia en la que transita quien está en proceso de consolidar una contribución distintiva del quehacer profesoral. Esta categoría alberga profesores con una trayectoria universitaria o en el ámbito de centros de estudio e incidencia, que han logrado establecer un reconocimiento propio que les distingue en su área de conocimiento y entorno profesional por aportes o contribuciones significativas en una o más de las dimensiones del quehacer profesoral para el beneficio institucional y profesional, así como el desarrollo propio de la persona, a la vez que contribuyendo en las demás dimensiones de manera acorde con sus intereses y logros. Los profesores Asociados superan a los profesores en la categoría de Asistente en sus contribuciones en las dimensiones del quehacer profesoral por su experiencia y recorrido. Son profesores que asumen la responsabilidad colectiva frente a la Institución.

Artículo 38. Requisitos de ingreso o ascenso a la categoría de profesor asociado. Para ascender a la categoría de profesor asociado, se requiere:

1. Poseer título de Doctorado (Ph.D. o su equivalente en estudios universitarios de tercer ciclo), en el área académica en la cual se va a desempeñar, otorgado por una institución de educación superior reconocida por el Ministerio de Educación Nacional, o en el caso de títulos expedidos en el exterior estos deberán estar debidamente acreditados y posteriormente convalidados.
2. Acreditar suficiencia en segunda lengua, cuando sea de interés para el departamento o programa académico.
3. Obtener la aprobación por parte del Comité de Desarrollo Profesional de ingreso o ascenso en la carrera profesoral.

Artículo 39. Tiempo mínimo. El profesor asociado deberá permanecer en esta categoría por un plazo mínimo de seis años antes de iniciar el proceso de ascenso para la categoría de profesor titular.

Artículo 40. Profesor titular. Es la categoría en la que se consuma el recorrido académico en el quehacer profesoral. Esta categoría alberga profesores cuyas trayectorias los han llevado a hacer contribuciones reconocidas a nivel institucional, con impacto local, nacional o internacional, en una o más de las dimensiones del quehacer profesoral, acrecentando el conocimiento propio de su área y en sentido más amplio, la disciplina académica y profesional, así como

Se establece un tiempo mínimo para que el profesor pueda desarrollar efectivamente su carrera profesoral, crecer en la categoría y que se apropie del ADN institucional.

el desarrollo propio de la persona y de otros. Son profesores líderes en su entorno académico y de responsabilidad frente a la Institución, cuyas contribuciones impactan la Universidad y la trascienden. Los profesores y profesoras Titulares superan a los profesores en la categoría de Asociados por sus contribuciones en las dimensiones del quehacer profesoral dadas sus trayectorias y recorridos.

Artículo 41. Requisitos de ingreso o ascenso a la categoría de profesor titular. Para ascender a la categoría de profesor titular, se requiere:

1. Poseer título de Doctorado (Ph.D. o su equivalente en estudios universitarios de tercer ciclo), en el área académica en la cual se va a desempeñar, otorgado por una institución de educación superior reconocida por el Ministerio de Educación Nacional, o en el caso de títulos expedidos en el exterior estos deberán estar debidamente acreditados y posteriormente convalidados.
2. Acreditar suficiencia en segunda lengua, cuando sea de interés para el área o programa académico, requisito que se deberá especificar en la convocatoria pública.
3. Obtener la aprobación por parte del Comité de Desarrollo Profesoral de ingreso o ascenso en la carrera profesoral.

Artículo 42. Tiempo mínimo. El profesor titular deberá permanecer en esta categoría por un plazo mínimo de ocho años antes de iniciar el proceso de ascenso para la categoría de profesor distinguido.

Artículo 43. Profesor distinguido. Es la categoría máxima de la carrera profesoral, que simboliza y exalta el éxito académico y los ideales que encarna el proyecto educativo institucional. Esta categoría alberga profesores cuya trayectoria y liderazgo trasciende su disciplina. Son ejemplo e inspiración del ejercicio profesoral en todas sus dimensiones y conforman una élite académica dentro de la comunidad universitaria. Los profesores distinguidos han hecho contribuciones únicas o extraordinarias en las dimensiones del quehacer profesoral con impacto nacional o internacional. Las designaciones a profesores distinguidos serán aprobadas por el Comité de Desarrollo Profesoral y otorgadas por el Consejo Directivo en acto solemne, teniendo en cuenta la limitación de los cupos de ascenso fijada anualmente.

Artículo 44. Requisitos de ascenso a la categoría de profesor distinguido. Para ascender a la categoría de profesor distinguido, se requiere:

1. Poseer título de Doctorado (Ph.D. o su equivalente en estudios universitarios de tercer ciclo), en el área académica en la cual se va a desempeñar, otorgado por una institución de educación superior reconocida por el Ministerio de Educación Nacional, o en el caso de títulos expedidos en el exterior estos deberán estar debidamente acreditados y posteriormente convalidados.

2. Haber prestado servicios a la Universidad con dedicación de tiempo completo durante ocho años continuos, contados a partir de su vinculación a la Universidad o su último ascenso.

3. Obtener la aprobación por parte del Comité de Desarrollo Profesional de ingreso o ascenso en la carrera profesoral.

Artículo 45. Remuneración. El Consejo Directivo fijará, cada año, las remuneraciones correspondientes a las distintas categorías de la carrera profesoral.

El Consejo Directivo tiene la competencia de fijación de las remuneraciones.

Capítulo III Comité de Desarrollo Profesional

Artículo 46. Comité de Desarrollo Profesional. El presente Estatuto Profesoral y los diferentes sistemas de clasificación y ascenso profesoral serán administrados por el Comité de Desarrollo Profesional, por lo que queda sin efecto cualquier otro comité que tenga funciones iguales o similares

Artículo 47. Conformación. El Comité de Desarrollo Profesional estará integrado por:

- el vicerrector de aprendizaje o quien haga sus veces, quien lo preside,
- el vicerrector de ciencia, tecnología e innovación o quien haga sus veces,
- los decanos,
- tres representantes profesorales y sus respectivos suplentes, pertenecientes a alguno de los sistemas de clasificación y ascenso profesoral vigentes, de las categorías profesoral: asociado, titular y distinguido, nombrados por los profesores, por mayoría de votos, para un período de dos años. Estos nombramientos se harán en elecciones convocadas por la rectoría.

Estos miembros son quienes conforman el Comité de Desarrollo Profesional y tienen voz y voto.

Parágrafo 1: Serán invitados permanentes a este comité con voz: el director de desarrollo humano, y el director de desarrollo académico.

Parágrafo 2. El Comité de Desarrollo Profesional podrá tener invitados ocasionales en caso de considerarlo necesario. Los invitados tendrán voz.

Parágrafo transitorio. Mientras se llevan a cabo las elecciones de representantes profesorales al Comité de Desarrollo Profesional, lo integrará el representante principal al Consejo Directivo y los dos representantes al Consejo Académico.

Artículo 48. Funciones del Comité de Desarrollo Profesoral. Son funciones del Comité de Desarrollo Profesoral y sus miembros, las siguientes:

1. Expedir el reglamento interno que garantice un buen funcionamiento del Comité de Desarrollo Profesoral y los reglamentos necesarios para hacer operativo y viable el desarrollo y la implementación del presente Estatuto Profesoral.
2. Aprobar los catálogos de actividades y productos considerados en las dimensiones del quehacer profesoral.
3. Revisar los reglamentos y catálogos de productos máximo una vez al año y mínimo una vez cada tres años.
4. Aprobar el ingreso y promoción de los profesores en los sistemas de clasificación y ascenso, con base en los requisitos, criterios y procedimientos fijados en cada uno de los estatutos, según corresponda y, en los Reglamentos de Producción Intelectual.
5. Aprobar los cupos de ascenso anuales para la categoría de profesor distinguido.
6. Resolver los recursos de reposición de los profesores sobre las decisiones de su clasificación en los sistemas de clasificación y ascenso.
7. Resolver los recursos de apelación de profesores por paso de categoría asistente 1 a 2.
8. Aprobar el apoyo económico institucional para programas de formación formal financiados total o parcialmente por la Universidad.
9. Aprobar las solicitudes de período sabático.
10. Proponer al Consejo Directivo la creación y regulación nuevos tipos o nuevas categorías profesorales acordes con las necesidades institucionales.
11. Proponer al Consejo Directivo cualquier modificación al Estatuto Profesoral.
12. Otorgar distinción de profesor afiliado de cortesía.
13. Establecer el límite de contratación por escuelas de profesores de cátedra que no tengan título de Maestría.

Parágrafo 1. La participación de los miembros del Comité de Desarrollo Profesoral no será delegable, con excepción de los representantes profesorales que podrán ser delegados en sus suplentes.

Parágrafo 2. Con respecto a la función de aprobación de la promoción de los profesores en los sistemas de clasificación y ascenso, la decanatura de la escuela a la que se encuentre adscrita el profesor aspirante deberá presentar el caso correspondiente ante el Comité de Desarrollo Profesoral.

Artículo 49. Quórum. Para todos los efectos el Comité de Desarrollo Profesoral tendrá un quórum deliberatorio y decisorio constituido por mínimo cinco miembros, donde tres de ellos deberán ser decanos, uno de ellos deberá ser vicerrector y uno de ellos deberá ser representante profesoral. Las decisiones se tendrán que tomar con un mínimo de cuatro votos en el mismo sentido.

En el reglamento de funcionamiento del Comité se incluirá el voto secreto para efectos del proceso de ascenso con el propósito de garantizar la transparencia del proceso.

Será el vicerrector de aprendizaje o quien haga sus veces, quien preside el Comité de Desarrollo Profesional, el encargado de dirimir los casos ante empate. En caso de presentarse una votación fallida se citará a una nueva sesión y se disminuirá a mayoría simple.

Artículo 50. Reuniones del Comité de Desarrollo Profesional. El Comité de Desarrollo Profesional sesionará ordinariamente cuatro veces al año, dos veces por semestre, garantizando el trámite oportuno de ascensos y autorizaciones acordes con el calendario académico anual y semestral de la Universidad. También podrá sesionar extraordinariamente por solicitud del presidente del comité o de los representantes profesoraes para tratar un asunto específico; y su convocatoria estará a cargo de la vicerrectoría de aprendizaje. De cada reunión se levantará un acta.

Parágrafo. La secretaría técnica del Comité de Desarrollo Profesional estará a cargo de la Dirección de Desarrollo Humano, quien deberá solicitar de las diferentes áreas de la Universidad EAFIT la información necesaria para producir las decisiones y recibir los dosieres de los profesores; así mismo, deberá alertar a los miembros del comité sobre el cumplimiento de las funciones y términos.

Capítulo IV

Ingreso a la carrera profesoral.

Artículo 51. Ingreso a la carrera profesoral. La evaluación de méritos se realiza para los profesores nuevos que serán vinculados a la Universidad EAFIT y que desean ingresar a la carrera profesoral, podrá ser antes o posterior de su vinculación, el ingreso a la carrera profesoral queda en firme con la decisión de la decanatura o del Comité de Desarrollo Profesional, según corresponda. Los requisitos son equivalentes a los definidos para el proceso de ascenso.

Artículo 52. Inclusión en la clasificación profesoral. Para acceder por primera vez a alguna de las categorías de la carrera profesoral se requiere:

- a) Obtener la aprobación por parte de la decanatura para los profesores en la categoría asistente.
- b) Obtener la aprobación por parte del Comité de Desarrollo Profesional en las categorías asociado, titular o distinguido.

Capítulo V

Proceso de ascenso en la carrera profesoral

Artículo 53. Criterios para el ascenso en la carrera profesoral. El ascenso en la carrera profesoral estará mediado por el desempeño de cada profesor de

acuerdo con los productos y actividades reconocidas dentro de las tres dimensiones del quehacer profesoral y en concordancia con los catálogos definidos para cada una de ellas, de manera transversal o por escuela, según sea el caso.

Se tendrán en cuenta los siguientes criterios en las recomendación y decisiones relacionadas con el ascenso en la carrera profesoral:

- Actividades en las tres dimensiones;
- las contribuciones en las diferentes dimensiones no caducarán;
- continuidad o constancia en el desarrollo de las actividades;
- las instancias observarán con énfasis la actividad o productividad desde su vinculación o último ascenso;
- en al menos en una de las dimensiones, se esperan contribuciones en dos o más familias/tipos;
- se tendrá en cuenta la coherencia y el equilibrio entre la producción y actividades del profesor con su asignación académica;
- cada producto o actividad se considerará solo por una dimensión/familia/etc. y;
- la valoración relativa -A, B, C- de productos o actividades incluida en los catálogos se entienden como una guía o referencia.

Artículo 54. Criterios para definir la producción intelectual. La definición de los catálogos de producción intelectual deberá reflejar la diversidad propia de cada una de las dimensiones del quehacer profesoral en las diferentes disciplinas, y a su vez, enriquecer el desarrollo institucional. La producción intelectual tendrá dinámicas de construcción de forma transversal y por escuelas, según sea el caso. El Comité de Desarrollo Profesoral reconocerá la producción intelectual basándose en función de su calidad y cantidad, pertinencia e impacto. La forma como se valorará la producción intelectual se especificará en el Reglamento de Producción Intelectual o su equivalente.

Artículo 55. Dimensiones del quehacer profesoral. En consonancia con los objetivos propios de la educación superior y con la Misión de la Universidad EAFIT, la acción profesoral se orientará a la búsqueda de la excelencia en el desarrollo de las funciones sustantivas de la Institución, las cuales, para efectos del presente Estatuto, se definen así.

1. Docencia e Innovación Educativa. Es el conjunto de acciones que contribuyen al aprendizaje. Cobija entonces la educación formal y la educación no formal o de extensión, el diseño y acompañamiento de cursos en sus distintas modalidades, el desarrollo de nuevos métodos o alternativas pedagógicas, así como otras acciones y actividades de pedagogía que contribuyan a la enseñanza y el aprendizaje.

2. Ciencia, Tecnología e Innovación. Es el conjunto de actividades que propician la interacción entre procesos, técnicas y prácticas creativas en la

ciencia, tecnología e innovación, para que converjan las distintas áreas del conocimiento. En esta dimensión del quehacer profesoral, los méritos a considerar comprenderán las actividades y resultados que se establezcan en el Reglamento de Producción Intelectual o su equivalente.

3. Servicio y Proyección Social. Servicio es el conjunto de actividades que se realizan al interior de la Universidad y fuera de ella para contribuir al buen funcionamiento de la institución e instituciones u organizaciones afines a los campos disciplinares académicos y profesionales; y se entiende por proyección social el conjunto de actividades, de diversa índole, mediante las cuales la Universidad interactúa con la sociedad para contribuir a la solución de problemas específicos de agentes particulares. En esta dimensión del quehacer profesoral, los méritos a considerar comprenden una amplia gama de actividades y resultados que se agrupan en tres modalidades: (i) Servicio interno no administrativo; (ii) Servicio interno de administración académica y; (iii) Servicio externo.

Artículo 56. Proceso de ascenso. El proceso de ascenso en la carrera profesoral estará mediado por las recomendaciones motivadas emitidas por la decanatura de la escuela a la que se encuentra adscrito el profesor aspirante, la dirección de área o quien haga sus veces, y el comité ad hoc para evaluaciones y ascensos. Las escuelas, según lo consideren necesario y pertinente, podrán establecer la instancia adicional de un comité ad hoc de área.

El Comité de Desarrollo Profesoral, aprobará el ascenso y motivará dicha decisión en caso de que la misma sea negativa. Para ello, el profesor aspirante deberá preparar un dossier que reúna las evidencias de su producción intelectual, evaluaciones de su desempeño, competencias en otros idiomas, participación en programas de formación y de cualificación profesoral que establezca la Universidad en el plan general de desarrollo profesoral y otras labores destacadas en las tres dimensiones del quehacer profesoral.

Parágrafo 1. Es responsabilidad de la decanatura de la escuela correspondiente allegar al Comité de Desarrollo Profesoral el dossier junto con las recomendaciones del o los comités ad hoc de escuela o de área, la recomendación de la dirección del área o quien haga sus veces, y la suya propia en un período no inferior a dos meses antes de la fecha límite establecida por este comité para la consideración de ingresos o ascensos a la carrera profesoral.

Parágrafo 2. No se evaluará el ingreso ni el ascenso del paso de la categoría asistente, en este caso será la decanatura quien lo apruebe.

Artículo 57. Inicio del proceso de ascenso. El proceso de ascenso inicia con el envío del dossier por parte del profesor a la decanatura de la escuela a la que

está adscrito. Este dossier deberá ser radicado la primera semana laboral del semestre durante el cual se llevará a cabo la evaluación para consideración de ingreso o ascenso, y en un lapso no inferior a cinco meses antes de la fecha límite establecida por el Comité de Desarrollo Profesional para la evaluación de ingresos y ascensos.

Parágrafo: El Comité de Desarrollo Profesional establecerá una fecha límite para consideración de ingresos y ascensos en la carrera profesoral para cada semestre académico (dos al año). Esta fecha se fijará teniendo en cuenta que el inicio del proceso pueda hacerse en la primera semana laboral del semestre, y de forma tal que la decisión sobre la solicitud de ascenso se pueda dar a conocer y hacerse efectiva al momento de inicio del siguiente semestre.

Artículo 58. Dossier. El dossier es el conjunto de documentos que dan cuenta de las actividades, producción y desempeño del profesor en el ejercicio de las dimensiones del quehacer profesoral para la consideración de ascenso y cambio de categoría en la carrera profesoral. Durante el tiempo de preparación del dossier, y con la idea de facilitar la búsqueda y consecución de certificados, evaluaciones o publicaciones, el profesor contará con el acompañamiento de la dirección de área y la decanatura de la escuela a la que se encuentra adscrito, y recibirá apoyo de la dirección de desarrollo humano. El dossier deberá contener todas las evidencias relevantes a producción en las tres dimensiones del quehacer profesoral, evaluaciones de su desempeño, competencias en otros idiomas, participación en programas de formación y de cualificación profesoral que establezca la Universidad en el plan general de desarrollo profesoral y otras labores destacadas.

Artículo 59. Recomendación del comité ad hoc de escuela. El comité ad hoc de escuela es un cuerpo colegiado constituido por pares académicos, profesores de la escuela, y con un rango o categoría igual o superior a la categoría a la que postula el profesor que desea ingresar o ascender en la carrera académica. Este comité analizará el dossier presentado por el profesor aspirante a ingresar o ascender en la carrera profesoral, con el fin de emitir una recomendación motivada, de acuerdo con los criterios establecidos en el presente Estatuto, sobre la conveniencia institucional de conceder o no el ingreso o ascenso solicitado.

El comité ad hoc de escuela deberá remitir la recomendación de ingreso o ascenso a la decanatura de la escuela respectiva con una antelación mínima de tres meses a la fecha límite establecida por el Comité de Desarrollo Profesional para la consideración de ingresos o ascensos en la carrera profesoral.

Parágrafo 1. Las Escuelas tendrán libertad de establecer un comité ad hoc de área como instancia previa al comité ad hoc de escuela si así lo consideran pertinente, necesario o conveniente. Esta decisión estará en cabeza de la decanatura de la escuela respectiva.

Durante el tiempo de preparación del dossier, y con la idea de facilitar la búsqueda y consecución de certificados, evaluaciones o publicaciones, el profesor podrá contactar a, y recibir apoyo de, la Dirección de Desarrollo Humano, así como otras áreas de apoyo de la Universidad o su Escuela respectiva.

Parágrafo 2. La conformación del comité o comités ad hoc es responsabilidad de la decanatura de la escuela respectiva, quien consultará con la dirección de área o quien haga sus veces la idoneidad e independencia de los profesores.

Este comité o comités estarán conformado(s) por un número impar de hasta cinco profesores de la escuela a la que pertenezca el profesor aspirante.

En caso de ser necesario contar con profesores externos dentro de la conformación del comité, será la decanatura el responsable de gestionar su participación.

Parágrafo 3. El profesor aspirante tendrá la posibilidad de vetar anticipadamente la inclusión de profesores específicos en la conformación del comité o comités ad hoc de la escuela, para lo cual deberá informar las razones académicas o personales que le asisten en ese veto. Este veto deberá ser expresado por escrito como un anexo al dossier. Será responsabilidad de la decanatura definir la viabilidad del veto.

Parágrafo 4. El sentido de la recomendación del comité o comités ad hoc de escuela se decidirá por mayoría.

Artículo 60. Sobre la confidencialidad del proceso. Las recomendaciones emitidas por el comité o comités ad hoc de escuela, la dirección de área o quien haga sus veces, y la decanatura, serán confidenciales en tanto la decisión sobre la postulación no sea apelada. Así mismo, la conformación del comité o comités ad hoc será confidencial, en tanto la decisión del Comité de Desarrollo Profesional no sea apelada.

Artículo 61. Comisión de Apelaciones. La Comisión de Apelaciones resolverá en segunda instancia los recursos de los profesores sobre las decisiones de su clasificación en los sistemas de clasificación y ascenso. La Comisión de Apelaciones estará conformada por el rector, el secretario general y el representante profesoral al Consejo Directivo; un integrante de la Secretaría General hará las veces de la secretaría técnica.

Artículo 62. Recursos. Frente a la decisión del paso de categoría asistente 1 a 2, procede el recurso de apelación ante el Comité de Desarrollo Profesional.

Frente a la decisión del Comité de Desarrollo Profesional en relación con la promoción de los profesores en los sistemas de clasificación y ascenso procede el recurso de reposición y en subsidio el recurso de apelación ante la Comisión de Apelaciones.

Parágrafo 1. El profesor podrá interponer los recursos dentro de los cinco días hábiles siguientes a la notificación de la decisión.

Parágrafo 2. Se concede un término de hasta diez días hábiles para resolver los recursos de reposición y un término de hasta quince días hábiles para resolver los recursos de apelación.

Artículo 63. Finalización del proceso de ascenso. El ascenso se formalizará en el momento en que queda en firme la decisión del Comité de Desarrollo Profesional o la Comisión de Apelaciones. El ascenso se hará efectivo en el semestre siguiente a la formalización.

Parágrafo. En el caso que no sea concedido el ascenso en la categoría de profesor asistente 1 a asistente 2, se puede negar la continuidad en la Institución o hacer recomendaciones para presentarse nuevamente en un plazo que no afecte el máximo establecido para pasar a la categoría de profesor asociado; en el ascenso de la categoría de profesor asistente 2 a profesor asociado, se comunicará la no continuidad en la Institución al aspirante; y en los demás pasos, se emitirá una recomendación para presentarse nuevamente.

Capítulo VI

Asignación de la labor académica y plan de trabajo profesoral

Artículo 64. Asignación de la labor académica. Los profesores de la Universidad podrán desarrollar actividades en las dimensiones de aprendizaje e innovación educativa; de ciencia, tecnología e innovación; y de servicio y proyección social, de acuerdo con las políticas de asignación de la labor académica fijadas por la rectoría y con los objetivos previstos en el Plan Estratégico de Desarrollo de la Institución.

Artículo 65. Plan de trabajo profesoral. La asignación de la labor académica del profesor, para un período calendario, constituye su plan de trabajo para el período indicado. Corresponde a la decanatura y a la dirección de área o quien haga sus veces definir los planes de trabajo del profesorado a su cargo, en consonancia con los objetivos previstos en el Plan Estratégico de Desarrollo de la Universidad.

Artículo 66. Criterios para la asignación de la labor académica. Para el desarrollo de su Misión institucional y el logro de su Visión, la Universidad EAFIT considera igualmente valiosos distintas dimensiones del quehacer profesoral definidas en este Estatuto y, por ello, en la fijación de la asignación de la labor académica se podrán considerar criterios como las preferencias académicas, la experiencia, las competencias específicas del profesor y la categoría que ostenta dentro de la clasificación profesoral de la Institución.

Artículo 67. Interacciones. La dimensión de aprendizaje e innovación educativa se articula estrechamente con la de ciencia, tecnología e innovación en la

medida en que el profesor es un estudioso y conocedor profundo de su campo de conocimiento disciplinar o profesional, y se preocupa por contribuir a su desarrollo mediante la formulación de preguntas que generan proyectos de investigación.

Para todos los efectos del presente Estatuto, la pedagogía también constituye un campo propicio para el desarrollo de actividades de investigación que redunden en el mejoramiento de los procesos de aprendizaje y formación de los estudiantes.

La investigación aplicada constituye una fuente de proyección social y de interacción con la comunidad.

Artículo 68. Servicio interno de administración académica. Como parte del desempeño profesoral en la Institución, el servicio interno se define como el conjunto de actividades, relativas a la gestión del talento humano y a la utilización de recursos físicos y financieros, que son requeridas para el buen desempeño de las dimensiones son asumidas por un profesor como parte de su asignación de la labor académica durante un período calendario.

TITULO V DE LAS CATEGORÍAS DE LOS PROFESORES DE LA PRÁCTICA

Artículo 69. Clasificación de los profesores de la práctica. Las categorías de profesor de la práctica son:

- profesor de la práctica en residencia; y
- profesor senior de la práctica.

Artículo 70. Profesor de la práctica en residencia. Es la persona que se vincula a la Universidad con un contrato de tiempo completo por un período hasta de tres años no renovable. Su vinculación se da por su trayectoria y experiencia para el desarrollo del saber aplicado y aporte de manera significativa en el proceso de formación, con proyección de crecimiento en su carrera futura. Se excepciona de la exigencia de estudios de Maestría por la naturaleza del cargo.

Artículo 71. Profesor senior de la práctica. Es la persona que se vincula a la Universidad con un contrato de tiempo completo por un período hasta de tres años renovable. Su vinculación se da según las necesidades institucionales por su trayectoria y experiencia para el desarrollo del saber aplicado y aporte de manera significativa en el proceso de formación. Se excepciona de la exigencia de estudios de Maestría por la naturaleza del cargo.

Artículo 72. Exclusividad. La jornada laboral del profesor de la práctica con vinculación laboral de tiempo completo con la Universidad EAFIT será dedicada

exclusivamente al desempeño de las actividades asignadas por la Universidad, es decir, no podrán prestar sus servicios de docencia a otras instituciones de educación superior.

TITULO VI DE LAS CATEGORÍAS DE LOS PROFESORES DE CÁTEDRA

Artículo 73. Categorías profesores de cátedra. Los profesores de cátedra se clasifican en categoría 1, categoría 2, categoría 3 y categoría 4.

Artículo 74. Requisitos profesor de cátedra categoría 1. Son requisitos para clasificar al profesor de cátedra en la categoría 1:

1. Poseer título de Maestría, en el área académica en la cual se va a desempeñar, otorgado por una institución de educación superior reconocida por el Ministerio de Educación Nacional, o en el caso de títulos expedidos en el exterior estos deberán estar debidamente convalidados.

Parágrafo. Cuando el profesor no ostente el título de Maestría, de manera excepcional la decanatura de la escuela correspondiente podrá autorizar la vinculación de quienes acrediten reconocida experiencia y méritos académicos en el área en la cual se desempeñará, cumpliendo el límite establecido por el Comité de Desarrollo Profesional.

Artículo 75. Requisitos profesor de cátedra categoría 2. Son requisitos para clasificar al profesor de cátedra en la categoría 2:

1. Poseer título de Maestría, en el área académica en la cual se va a desempeñar, otorgado por una institución de educación superior reconocida por el Ministerio de Educación Nacional, o en el caso de títulos expedidos en el exterior estos deberán estar debidamente convalidados.
2. Acreditar dos (2) años de experiencia docente en instituciones de educación superior acreditadas o de reconocido prestigio internacional, o dos (2) años de experiencia profesional.

Parágrafo. Cuando el profesor no ostente el título de Maestría, de manera excepcional la decanatura de la escuela correspondiente podrá autorizar la vinculación de quienes acrediten reconocida experiencia y méritos académicos en el área en la cual se desempeñará, cumpliendo el límite establecido por el Comité de Desarrollo Profesional.

Artículo 76. Requisitos profesor de cátedra categoría 3. Son requisitos para clasificar al profesor de cátedra en la categoría 3:

1. Poseer título de Maestría, en el área académica en la cual se va a desempeñar, otorgado por una institución de educación superior reconocida por el Ministerio de Educación Nacional o en el caso de títulos expedidos en el exterior estos deberán estar debidamente convalidados.

2. Acreditar cuatro (4) años de experiencia docente en instituciones de educación superior acreditadas o de reconocido prestigio internacional, o cuatro (4) años de experiencia profesional.

Artículo 77. Requisitos profesor de cátedra categoría 4. Son requisitos para clasificar al profesor de cátedra en la categoría 4:

1. Poseer título de Doctorado (Ph.D. o su equivalente en estudios universitarios de tercer ciclo), en el área académica en la cual se va a desempeñar, otorgado por una institución de educación superior reconocida por el Ministerio de Educación Nacional, o en el caso de títulos expedidos en el exterior estos deberán estar debidamente convalidados.

2. Acreditar siete (7) años de experiencia docente en instituciones de educación superior acreditadas o de reconocido prestigio internacional, o siete (7) años de experiencia profesional.

Artículo 78. Cambio de categoría. Para el cambio de categoría, deberá mediar solicitud ante la dirección de desarrollo humano del profesor de cátedra acompañada de los documentos que acrediten el cumplimiento de los requisitos de la categoría correspondiente.

TITULO VII DE LA EVALUACIÓN DE LA LABOR ACADÉMICA DEL PROFESOR

Artículo 79. Evaluación. La evaluación de la labor académica realizada es un proceso permanente, orientado al mejoramiento de los procesos de docencia, investigación, proyección social y administración académica de la Universidad.

Artículo 80. Frecuencia y elementos de la evaluación de la labor académica del profesor. La evaluación de la labor académica realizada por los profesores se efectuará al final de cada año calendario, por parte de la rectoría, o su delegado, de la decanatura y de la dirección de área, con base en los siguientes elementos:

- a) Resultados de la evaluación de la docencia por parte de los estudiantes.
- b) Autoevaluación desarrollada por el profesor.
- c) Evaluación de pares, desarrollada por colegas de su área y/o departamento académico.
- d) Evaluación de los resultados del plan de trabajo profesoral, realizada por la decanatura y la dirección de área.

Parágrafo 1. Cuando el plan de trabajo de un profesor esté concentrado en el servicio interno, para su evaluación se tendrán en cuenta los elementos mencionados anteriormente que sean pertinentes, y los que se señalan a continuación:

1. La gestión académica y administrativa de la dependencia o área a su cargo.
2. La gestión de recursos financieros y físicos.
3. El liderazgo y la planeación.

Parágrafo 2. El profesor de carrera profesoral que ejerza alguno de los cargos de dirección institucional enunciados antes, estará sujeto a los elementos de evaluación establecidos en este capítulo en la medida en que sean pertinentes a la labor desempeñada durante el período de evaluación.

Artículo 81. Acta de evaluación. De la evaluación de la labor académica realizada durante el año se levantará acta que se conservará en la hoja de vida.

Artículo 82. Resultados. Con base en los resultados de la evaluación, la decanatura, la dirección de área y la rectoría o su delegado, acordarán los planes de mejoramiento individual de cada profesor y los logros esperados del mismo.

TITULO VI DE LOS ESTÍMULOS Y DISTINCIONES

Artículo 83. Estímulos y distinciones. Mediante el otorgamiento de estímulos y distinciones la Universidad exalta y reconoce la excelencia académica de sus profesores, que hayan sobresalido en actividades de aprendizaje e innovación educativa; ciencia, tecnología e innovación; y servicio y proyección social.

Parágrafo. Los estímulos son los reconocimientos que la Universidad EAFIT otorga a sus profesores con el fin de propiciar su continuo crecimiento, y su perfeccionamiento científico y profesional. Los estímulos constituyen incentivos para que el profesor continúe desarrollando actividades académicas de excelencia. Dentro de este Estatuto se establecen los siguientes estímulos: período sabático, acceso a programas de formación y de capacitación, y premios por el desempeño logrado.

Artículo 84. Período Sabático. Es un estímulo que la Universidad EAFIT otorga a los profesores de carrera profesoral para propiciar su mejoramiento en su disciplina o profesión. Consiste en la concesión de una licencia remunerada de seis meses o un año para que durante la misma el profesor realice un proyecto

especial relacionado con cualquiera de las dimensiones del quehacer profesoral.

Parágrafo 1. Podrán elevar solicitud de período sabático los profesores que cumplan los siguientes requisitos:

1. Ser profesor de carrera profesoral, con dedicación de tiempo completo, al momento de hacer la solicitud.
2. Haber prestado servicios a la Universidad con dedicación de tiempo completo durante seis y medio años continuos (para seis meses) nueve años (para un año), dentro del mismo contrato de trabajo, y contados a partir de su vinculación a la Institución.
3. Presentar solicitud escrita a la dirección de área y a la decanatura de la escuela a la cual se encuentra adscrito el profesor, con una antelación mínima de seis meses, indicando: el alcance, los objetivos y acciones concretas para su desarrollo, su relación con los programas y proyectos del área académica respectiva, los resultados a entregar a la Universidad, la fecha de iniciación, asesor académico y, en caso de ser necesario, los recursos para su ejecución.

Parágrafo 2. La solicitud de período sabático será avalada por el consejo de escuela respectivo, y aprobada por el Comité de Desarrollo Profesoral.

Parágrafo 3. Durante el período sabático el profesor gozará de una licencia remunerada, la cual no suspenderá el contrato de trabajo.

Artículo 85. Formación y cualificación. Las actividades de formación y cualificación institucional consisten en la participación de los profesores en planes de mejoramiento de su nivel profesional, académico y pedagógico. La universidad apoyará la formación y cualificación de sus profesores, previa definición del plan general de desarrollo profesoral, en armonía con los planes de desarrollo de las escuelas y áreas de conocimiento. Los profesores acreditarán la participación en los programas de formación y cualificación profesoral y desarrollarán productos en la dimensión de aprendizaje e innovación educativa.

Artículo 86. Premio a la ciencia, tecnología e innovación Universidad EAFIT. Es el reconocimiento económico y público, para el profesor, el grupo o el proyecto de investigación, que hayan obtenido resultados destacados. Se entregará cada año por parte del Consejo Directivo.

Artículo 87. Premio proyección social Universidad EAFIT. Es el reconocimiento económico y público para el profesor de la Universidad que haya contribuido de manera sobresaliente en actividades de proyección social. Se entregará cada año por parte del Consejo Directivo.

Artículo 88. Premio excelencia docente Universidad EAFIT. Es el reconocimiento económico y público que de manera anual realizará la Universidad a los profesores que sobresalgan en labores docentes. Se entregará cada año por parte del Consejo Directivo.

Artículo 89. Distinciones. Las distinciones son las designaciones honoríficas concedidas como reconocimiento a la trayectoria académica de un profesor y a las contribuciones realizadas al desarrollo de la Institución. El Consejo Directivo, otorgará la distinción de profesor distinguido y profesor emérito.

Artículo 90. Distinción de profesor afiliado de cortesía. Se otorgará a la persona vinculada a otra institución de educación superior, centro o instituto de investigación, que contribuye, de manera permanente, al desarrollo y a la visibilidad académica de la Universidad EAFIT, mediante publicaciones, pasantías en la Institución, o con la participación en proyectos de investigación, de asesoría y consultoría, artísticos o culturales.

El Comité de Desarrollo Profesional reconocerá al profesor afiliado con una distinción de carácter temporal, de acuerdo con la continuidad de las contribuciones hechas; y este reconocimiento lo autoriza a hacer explícita mención de su afiliación a la Universidad EAFIT.

Artículo 91. Distinción de profesor distinguido. Se otorgará al profesor que alcanza la máxima categoría en la carrera profesoral, y constituye un reconocimiento al desempeño logrado durante su vinculación a la Universidad EAFIT. Por tanto, la calidad de profesor distinguido supone no sólo una extraordinaria trayectoria en las dimensiones del quehacer profesoral, sino también ejercer plenamente un rol de liderazgo en su disciplina.

Artículo 92. Distinción de profesor emérito. Se otorgará al profesor con más de 15 años de vinculación continua, y de tiempo completo en la Institución, que durante su trayectoria se ha destacado de manera excepcional, por sus contribuciones al progreso académico y prestigio de la Universidad.

Parágrafo. También podrá ser designado profesor emérito la persona que se ha destacado por sus aportes a la ciencia, las humanidades y las artes, y no tenga título académico de Maestría o de grado. Esta designación será motivada por la rectoría.

TITULO VII DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 93. Principios disciplinarios. El régimen disciplinario del profesor de la Universidad EAFIT se basa en los derechos constitucionales del debido proceso y la presunción de inocencia. Las garantías, procedimientos, instancias y

sanciones a que hubiere lugar se seguirán de acuerdo con lo señalado en el Reglamento Interno de Trabajo de la Universidad, el contrato laboral suscrito entre el profesor y la Universidad, en el Código Sustantivo de Trabajo y demás normas del ordenamiento colombiano, así como en lo dispuesto en el presente Estatuto Profesoral e instrumentos que lo desarrollen.

Artículo 94. Alcance del concepto de falta disciplinaria. Constituirá falta disciplinaria cometida por el profesor el incumplimiento de las funciones y de los deberes, la violación de los compromisos adquiridos con la Universidad, el abuso de los derechos, la violación de las prohibiciones, o el incurrir en alguna de las conductas señaladas como faltas en el presente Estatuto, en el Reglamento Interno de Trabajo de la Universidad, en el contrato laboral o en cualquier otra norma de la Universidad.

Artículo 95. Acción disciplinaria. Todo acto que pudiere constituir falta disciplinaria de parte de un profesor originará acción disciplinaria, cuyo ejercicio será independiente de la acción penal, contravencional, o civil, a que su conducta diere lugar.

Artículo 96. Iniciación de la acción disciplinaria. La acción disciplinaria se iniciará de oficio, por información o queja formulada por cualquier persona.

Parágrafo. Ningún documento anónimo dará lugar a investigación disciplinaria.

Artículo 97. Competencia y procedimiento. La competencia y el procedimiento para la imposición de sanciones se seguirán de acuerdo con lo señalado en el Reglamento Interno de Trabajo de la Universidad.

Artículo 98. Remisión normativa. En lo no previsto expresamente en esta Reglamentación, se aplicarán las disposiciones contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo y en las normas laborales colombianas.

TITULO VIII DISPOSICIONES FINALES

Artículo 99. Vigencia. El presente Estatuto Profesoral rige a partir del primero (1) de octubre de 2022 para los profesores que se vinculen a la Institución.

Parágrafo. Los profesores vinculados a la Universidad EAFIT con contrato a término indefinido, suscrito con anterioridad al primero (1) de octubre de 2022, podrán solicitar su vinculación a la carrera profesoral establecida en el presente Estatuto o conservar su vinculación al sistema de escalafón basado en puntajes del Estatuto Profesoral de 1999 o la carrera académica del Estatuto Profesoral de 2012.

[Se derogará todo lo relacionado con el](#)

Artículo 100. Cualquier situación no prevista en el presente Estatuto será resuelta por el Comité de Desarrollo Profesoral.

Artículo 101. Por delegación del Consejo Directivo, la rectoría podrá establecer condiciones específicas y plazos para promover la vinculación al presente Estatuto por parte de los profesores vinculados a la Universidad EAFIT con contrato a término indefinido, suscrito con anterioridad al primero (1) de octubre de 2022.

Artículo 102. Derogatoria. El presente Estatuto deroga todas las normas que le sean contrarias.

periodo sabático, Comité de Escalafón, Comité de Formación y Capacitación.

Quedará vigente lo relacionado a los sistemas de clasificación y ascenso de los estatutos de 1999 y 2012.