



**UNIVERSIDAD  
EAFIT**

# **Estatuto Profesoral 2022**

Profesores  
que inspiran

# Índice

---

**Preámbulo** 8

---

## **Título I.**

### **Declaraciones Institucionales.**

- 13** **Artículo 1.** Definición.
  - 13** **Artículo 2.** Fundamentos.
  - 13** **Artículo 3.** Compromiso con la Constitución y el ordenamiento jurídico.
  - 13** **Artículo 4.** Alcance.
  - 13** **Artículo 5.** Perfil del profesor.
  - 14** **Artículo 6.** Autonomía universitaria.
  - 14** **Artículo 7.** Participación Pluralista.
  - 15** **Artículo 8.** Libertad de cátedra.
  - 15** **Artículo 9.** Información confidencial.
  - 15** **Artículo 10.** Reglamentación.
- 

## **Título II.**

### **De la selección y vinculación de profesores.**

- 17** **Artículo 11.** Propósito.
  - 17** **Artículo 12.** Provisión de nuevos cargos o de vacantes.
  - 17** **Artículo 13.** De la convocatoria y selección de profesores.
  - 17** **Artículo 14.** Vinculación de profesores.
-

---

### **Título III.**

#### **Tipos y categorías de profesores.**

- 19 Artículo 15.** Profesores.
- 19 Artículo 16.** Tipos de profesores.
- 19 Artículo 17.** Profesores de carrera profesoral.
- 19 Artículo 18.** Profesores de la práctica.
- 19 Artículo 19.** Profesores de consultorio.
- 19 Artículo 20.** Profesores temporales.
- 20 Artículo 21.** Profesores pensionados.
- 20 Artículo 22.** Profesores de cátedra.
- 20 Artículo 23.** Tipos especiales de profesores.
- 20 Artículo 24.** Profesores visitantes.
- 20 Artículo 25.** Profesores afiliados de cortesía.
- 21 Artículo 26.** Profesores eméritos.
- 21 Artículo 27.** Creación y regulación de nuevas categorías profesorales.

---

### **Título IV.**

#### **De la carrera profesoral.**

- 22 Capítulo I.**
    - Generalidades de la carrera profesoral.**
  - 23 Artículo 28.** Definición.
  - 23 Artículo 29.** Exclusividad.
  - 23 Artículo 30.** Retiro temporal y reintegro.
- 
- 24 Capítulo II.**
    - Ingreso a la carrera profesoral.**
    - 24 Artículo 31.** Inclusión en la carrera profesoral.
    - 24 Artículo 32.** Evaluación de méritos.

---

**24 Capítulo III.**

**De la clasificación de la carrera profesoral.**

- 24 Artículo 33.** Clasificación de la carrera profesoral.
- 24 Artículo 34.** Categorías de la carrera profesoral.
- 25 Artículo 35.** Profesor Asistente.
- 25 Artículo 36.** Requisitos de ingreso o ascenso en la categoría de profesor asistente 1.
- 25 Artículo 37.** Requisitos de ingreso o ascenso en la categoría de profesor asistente 2.
- 26 Artículo 38.** Tiempo máximo.
- 26 Artículo 39.** Extensión.
- 26 Artículo 40.** Profesor Asociado.
- 27 Artículo 41.** Requisitos de ingreso o ascenso a la categoría de profesor asociado.
- 27 Artículo 42.** Tiempo mínimo.
- 27 Artículo 43.** Profesor Titular.
- 27 Artículo 44.** Requisitos de ingreso o ascenso a la categoría de profesor titular.
- 28 Artículo 45.** Tiempo mínimo.
- 28 Artículo 46.** Profesor Distinguido.
- 28 Artículo 47.** Requisitos de ascenso a la categoría de profesor distinguido.
- 28 Artículo 48.** Remuneración.
-

---

**28 Capítulo IV.**  
**Comité de Desarrollo Profesorial.**

**28 Artículo 49.** Comité de Desarrollo Profesorial.

**29 Artículo 50.** Conformación.

**29 Artículo 51.** Funciones del Comité de Desarrollo Profesorial.

**30 Artículo 52.** Quórum.

**30 Artículo 53.** Reuniones del Comité de Desarrollo Profesorial.

---

**31 Capítulo V.**  
**Proceso de ascenso en la carrera profesoral.**

**31 Artículo 54.** Catálogos.

**31 Artículo 55.** Criterios para el ascenso en la carrera profesoral.

**32 Artículo 56.** Criterios para definir la producción intelectual.

**32 Artículo 57.** Dimensiones del quehacer profesoral.

**33 Artículo 58.** Proceso de ascenso.

**33 Artículo 59.** Inicio del proceso de ascenso.

**34 Artículo 60.** Dossier.

**34 Artículo 61.** Comité ad hoc de Escuela.

**35 Artículo 62.** Recomendación del comité ad hoc de Escuela.

- 35 Artículo 63.** Sobre la confidencialidad del proceso.
  - 35 Artículo 64.** Comisión de Apelaciones.
  - 35 Artículo 65.** Recursos.
  - 35 Artículo 66.** Finalización del proceso de ascenso.
- 

- 36 Capítulo VI.**  
**Asignación de la labor académica y plan de trabajo profesoral.**
  - 36 Artículo 67.** Asignación de la labor académica.  
**Artículo 68.** Plan de trabajo profesoral.
  - 36 Artículo 69.** Criterios para la asignación de la labor académica.
  - 36 Artículo 70.** Interacciones.
  - 37 Artículo 71.** Servicio interno de administración académica.
- 

## **Título V.**

### **De las categorías de los profesores de la práctica.**

- 39 Artículo 72.** Clasificación de los profesores de la práctica.
  - 39 Artículo 73.** Profesor de la práctica en residencia.
  - 39 Artículo 74.** Profesor senior de la práctica.
  - 39 Artículo 75.** Exclusividad.
-

---

## **Título VI.**

### **De la evaluación de la labor académica del profesor.**

- 41 Artículo 76.** Evaluación.
- 41 Artículo 77.** Frecuencia y elementos de la evaluación de la labor académica del profesor.
- 41 Artículo 78.** Acta de evaluación.
- 41 Artículo 79.** Resultados.

---

## **Título VII.**

### **De los estímulos y distinciones.**

- 43 Artículo 80.** Estímulos y distinciones.
- 43 Artículo 81.** Período sabático.
- 44 Artículo 82.** Formación y cualificación.
- 44 Artículo 83.** Premios.
- 44 Artículo 84.** Distinciones.

---

## **Título VIII.**

### **Del régimen disciplinario.**

- 47 Artículo 85.** Principios disciplinarios.
- 47 Artículo 86.** Alcance del concepto de falta disciplinaria.
- 47 Artículo 87.** Acción disciplinaria.
- 47 Artículo 88.** Iniciación de la acción disciplinaria.
- 47 Artículo 89.** Competencia y procedimiento.
- 47 Artículo 90.** Remisión normativa.

---

## **Título IX.**

### **Disposiciones finales.**

- 49 Artículo 91.** Vigencia.
  - 49 Artículo 92.** Competencia.
  - 49 Artículo 93.** Transición.
  - 49 Artículo 94.** Derogatoria.
-







La excelencia e innovación educativa son elementos medulares de la estrategia de la Universidad EAFIT. La academia es clave para el desarrollo social y la construcción de una sociedad democrática y justa. Los profesores y profesoras de la Universidad EAFIT son profesionales íntegros, sensibles, contextualizados y competentes, formados para inspirar, crear y transformar vidas, conocimientos, aprendizajes y experiencias en sus estudiantes, en la sociedad, las organizaciones y el Estado colombiano. En consecuencia, la Universidad propende por brindar las condiciones óptimas para el desarrollo académico, investigativo y social de sus profesores, en el que la realización personal y ciudadana se compagine con la profesional y el contexto cognitivo y cultural del tiempo histórico en que inscribe su vida social e individual.

Uno de los componentes nucleares para lograr consolidar este desarrollo es contar con un estatuto profesoral que permita a los profesores y profesoras de la Universidad encontrar condiciones sociales, culturales, éticas y políticas para el reconocimiento de sus actividades, realizaciones y búsquedas dentro de un entorno de excelencia, pluralismo y libertad académica. De excelencia, pues un estatuto de esta naturaleza busca que los profesores y profesoras se desenvuelvan, formen y desarrollen bajo estándares de calidad globalmente reconocidos. De pluralismo, puesto que refleje la diversidad de pensamiento y aproximaciones al conocimiento. De libertad, dado que posibilite las elecciones que propician 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 humana y pedagógica, además de una realización personal y profesional plena, el presente Estatuto Profesorial propugna por reflejar las distintas dimensiones de la actividad del profesor universitario contemporáneo dentro de los estándares globales y sociales de excelencia y bienestar.

El Estatuto Profesorial de la Universidad EAFIT refleja las tres dimensiones del profesor universitario:

### **La docencia y la innovación educativa**

---

### **La ciencia, tecnología e innovación**

---

### **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 pedagogía, la alteridad y la innovación. Así, este Estatuto contempla la acción docente como uno de los elementos que posibilitan y estimulan el crecimiento profesional de sus docentes para propiciar un entorno que estimule la creación, la investigación y la democracia.

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

**El servicio**, la administración académica y la proyección social, como parte del ecosistema universitario, permiten 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, el emprendimiento y la formación en clave de justicia social y ambiental.

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

de valores democráticos y de respeto de los derechos. Por este motivo, la filosofía que acompaña este nuevo Estatuto Profesorial es la de ofrecer un profesor capaz de ser un interlocutor con criterios y fundamentos sociales y científicos que encare los retos y desafíos de las ciencias, la sociedad y las organizaciones.

Reconociendo que el Estatuto Profesorial 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 y profesoras, 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 la revisión y los ajustes periódicos que den buena cuenta de los aprendizajes que la implementación traiga consigo.

Así mismo, se han planteado criterios rectores de versatilidad (en forma de actividades consecuentes con nuestros deberes misionales en materia de docencia e innovación educativa; ciencia, tecnología e innovación; servicio y proyección social) y coherencia (al 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 (en clave de condiciones necesarias, pero no suficientes).

**11.**

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, a partir de la cual el ascenso de rango 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 ofrecen alternativas al profesor para ascender en consonancia con la dedicación diversa que puede tener o exigir el quehacer profesoral.

**Título I**



# **Declaraciones Institucionales**

**Artículo 1.**

**Definición.** El presente Estatuto Profesorial 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 el Reglamento de Propiedad Intelectual y en la declaración institucional mediante la cual EAFIT reitera su compromiso con la diversidad y la inclusión.. En consecuencia, habrán de tenerse en cuenta tales elementos 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 el conocimiento actualizado y crítico en las diferentes disciplinas y profesiones desarrolladas en la Institución; así como facilitar 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 comunidades científicas, profesionales y ciudadanas.

**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 con 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.

15.

#### Artículo 10.

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

## De la selección y vinculación de 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. Con este fin, establece criterios y procedimientos de selección y vinculación de profesores con principios de pluralismo, diversidad, equidad e inclusión, que a su vez garanticen el desarrollo de sus Escuelas.

**Artículo 12.**

**Provisión de nuevos cargos o de vacantes.** La provisión de nuevos cargos o de vacantes del cuerpo profesoral requiere aval previo del decano o decana de la Escuela correspondiente, quien verificará y justificará la disponibilidad de la vacante o los recursos para la provisión de un nuevo cargo.

Esta provisión se hará mediante concurso público, en el cual podrán participar todas las personas que cumplan los requisitos establecidos para la inscripción en el mismo.

**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 que 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, el potencial de desarrollo y la expectativa institucional en relación con las dimensiones del quehacer profesoral; las actividades de docencia; de ciencia, tecnología e innovación; el desarrollo de sus Escuelas; la reducción de brechas de género y el fomento de mayor inclusión y diversidad.

**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.**

**Profesores.** Son las personas naturales vinculadas a la Universidad EAFIT, mediante contrato laboral, cuyas actividades se enmarcan en las dimensiones del quehacer profesoral, tales como docencia 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 y cumplir con cada uno de los requisitos en las categorías profesorales, según corresponda y con las salvedades y excepciones que en este mismo Estatuto se especifican.

**Artículo 16.**

**Tipos de profesores.** La Universidad contempla los siguientes tipos de profesores:

**de carrera profesoral**

---

**de la práctica**

---

**de consultorio**

---

**temporal**

---

**pensionado**

---

**de cátedra**

---

**especiales**

---

**Artículo 17.**

**Profesores de carrera profesoral.** Son las personas que han sido admitidas y clasificadas 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.**

**Profesores de la práctica.** Son las personas vinculadas por su trayectoria y experiencia en 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.**

**Profesores de consultorio.** Son las personas vinculadas para desarrollar actividades de formación en el contexto de consultorios universitarios desde los cuales se presta un servicio a la sociedad y se ponen 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 Profesorial 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.**

**Profesores temporales.** Son las personas vinculadas para suplir o complementar necesidades identificadas dentro 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.

**Profesores pensionados.** Son las personas que tienen la calidad de pensionados, y que por su trayectoria y experiencia académica son vinculados excepcionalmente para preservar capacidades y conocimientos específicos, o suplir o complementar necesidades identificadas en la Escuela respectiva. El profesor pensionado se desempeña de manera integral en las dimensiones del quehacer profesoral, pero su vinculación será de carácter temporal mediante contratos laborales a término fijo, y durante su ejecución no hará parte de la carrera profesoral. Su remuneración se determinará de acuerdo con la estructura salarial definida por la Universidad.

#### Artículo 22.

**Profesores de cátedra.** Son las personas vinculadas para desarrollar actividades propias de docencia y aprendizaje en programas de formación.

**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 identificados el desarrollo y las condiciones de permanencia de los profesores de cátedra.

#### Artículo 23.

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

##### Visitante

##### Afiliado de Cortesía

##### Emérito

#### Artículo 24.

**Profesores visitantes.** Son las personas vinculadas a otras instituciones de educación superior, centros o institutos de investigación que desarrollan, de manera ocasional y transitoria, funciones sustantivas de la Universidad EAFIT. En virtud del ejercicio de las actividades no mediará vínculo contractual de naturaleza laboral con la Institución. La designación de profesores visitantes estará a cargo de la decanatura de la Escuela respectiva.

#### Artículo 25.

**Profesores afiliados de cortesía.** Son aquellos que contribuyen, de manera transitoria o permanente, al desarrollo, la visibilidad y las funciones sustantivas de una de las Escuelas de la Universidad. Podrán provenir de otra de las Escuelas de la Institución o de otra institución de educación superior, centro o instituto de investigación.

De manera excepcional el Comité de Desarrollo Profesoral podrá autorizar que se designen profesores afiliados de cortesía que



provengan de otro tipo de entidades siempre que se preserve el espíritu académico de la posición.

La designación de profesor afiliado de cortesía se obtiene mediante postulación de la decanatura ante el Comité de Desarrollo Profesional, instancia que lo reconocerá con una distinción de carácter temporal o permanente, según sea el caso. Este reconocimiento lo autoriza a hacer explícita mención de su afiliación a la Universidad EAFIT y no supone necesariamente un vínculo contractual con la Universidad ni altera su adscripción original.

#### Artículo 26.

**Profesores eméritos.** Son aquellos a quienes se les confiere la distinción de emérito en virtud de sus contribuciones al progreso académico y prestigio de la Universidad, y porque durante su trayectoria se destacaron 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 al menos la categoría de profesor titular.

La designación de profesor emérito se obtiene por decisión del 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 profesoras.** El Comité de Desarrollo Profesional podrá proponer al Consejo Directivo la creación y regulación de nuevas categorías profesoras. Estas categorías deberán responder a condiciones no contempladas por este Estatuto garantizando el espíritu general de las definiciones aquí presentadas.

# Título IV



**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 profesoriales contempladas en este Estatuto y en el reconocimiento alcanzado entre las comunidades académicas y científicas de su disciplina o profesión y las agremiaciones profesionales.

#### 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.

**Parágrafo.** La realización de labores a título personal, de docencia 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.

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

### Ingreso a la carrera profesoral

#### Artículo 31.

**Inclusión en la carrera profesoral.** El ingreso a la carrera profesoral para la categoría Asistente queda en firme una vez cumplido el proceso de selección. Los profesores que son vinculados para las categorías Asociado o Titular ingresan a la carrera profesoral luego de cumplir con el proceso de selección y una vez se supere exitosamente la evaluación de méritos; en cuyo caso, el ingreso a la carrera profesoral queda en firme con la formalización del contrato de trabajo a término indefinido.

24.

#### Artículo 32.

**Evaluación de méritos.** Para efectos de ingreso a la carrera profesoral, y cuando la vinculación a la Institución se hace con la intención de ubicación en las categorías Asociado o Titular, la evaluación de méritos supone el cumplimiento de los requisitos de ascenso definidos para cada una de esas categorías; en cuyo caso esta podrá llevarse a cabo de dos formas:

1. Realizar la evaluación de méritos de manera previa a la contratación y si esta fuese exitosa

efectuar la vinculación mediante contrato a término indefinido.

2. Vincular al profesor con un contrato a término fijo por un plazo no superior a un año y que éste se presente al proceso de evaluación de méritos con el objeto de ratificar la categoría y modificar el contrato a término indefinido.

---

## Capítulo III

### De la clasificación de la carrera profesoral

#### Artículo 33.

**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 34.

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



**Profesor Asistente****Profesor Asociado****Profesor Titular****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 35.**

**Profesor Asistente.** Es la categoría que inicia 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 trayectoria profesional o que ingresan por primera vez a una institución de educación superior. Esta categoría se caracteriza por reflejar avances prometedores, mas no necesariamente consolidados en las dimensiones de docencia e innovación pedagógica; y ciencia, tecnología e innovación; aunados 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****Profesor Asistente 2****Artículo 36.**

**Requisitos de ingreso en la subcategoría de profesor asistente 1.** Son requisitos de ingreso a la subcategoría de profesor asistente 1:

1. Poseer título de maestría, otorgado por una institución de educación superior reconocida por el Ministerio de Educación Nacional. En el caso de títulos expedidos en el exterior, estos deberán estar debidamente apostillados.

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.

**25.****Artículo 37.**

**Requisitos de ingreso o ascenso a la categoría de profesor asistente 2.** Son requisitos de ingreso o ascenso a la subcategoría de profesor asistente 2:

1. Poseer título de doctorado (Ph.D. o su equivalente en estudios universitarios de tercer ciclo), otorgado por una institución de educación superior reconocida por el Ministerio de Educación Nacional. En el caso de títulos expedidos en el exterior, estos deberán estar debidamente apostillados.

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 de la decanatura de la Escuela a la que se vincula, desde donde se notificará la decisión al Comité de Desarrollo Profesional.

#### Artículo 38.

**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 con un máximo de tres años cada uno, para las subcategorías profesor asistente 1 y profesor asistente 2.

#### Artículo 39.

**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, desde donde se deberá elevar 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 prolongadas debidamente justificadas**

#### **Calamidades domésticas prolongadas debidamente justificadas**

#### **Situaciones 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**

#### **Retiro temporal**

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

#### Artículo 40.

**Profesor Asociado.** Es la categoría intermedia en la que transita quien está en proceso de consolidar una contribución distintiva del quehacer profesoral. A esta categoría pertenecen profesores y profesoras con una trayectoria universitaria o en el ámbito de centros de estudio e incidencia, que han logrado 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 contribuye a las demás dimensiones 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.

#### Artículo 41.

**Requisitos de 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), otorgado por una institución de educación superior reconocida por el Ministerio de Educación Nacional. En el caso de títulos expedidos en el exterior, estos deberán estar debidamente apostillados.

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 Profesor 2022 de ingreso o ascenso en la carrera profesoral.

#### Artículo 42.

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

#### Artículo 43.

**Profesor Titular.** Es la categoría en la que se consume el recorrido académico en el quehacer profesoral. Esta categoría alberga profesores y

profesoras 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 un sentido más amplio, la disciplina académica y profesional, así como 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 44.

**Requisitos de 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), otorgado por una institución de educación superior reconocida por el Ministerio de Educación Nacional. En el caso de títulos expedidos en el exterior, estos deberán estar debidamente apostillados.

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 Profesional de ingreso o ascenso a la carrera profesoral.

#### Artículo 45.

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

#### Artículo 46.

**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 Profesional y otorgadas por el Consejo Directivo en acto solemne. Los cupos de ascenso serán fijados anualmente por el Comité de Desarrollo Profesional.

#### Artículo 47.

**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), otorgado por una institución de educación superior reconocida por el Ministerio de Educación Nacional. En el caso de títulos expedidos en el exterior, estos deberán estar debidamente apostillados.

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. Se tendrá en cuenta el tiempo de servicio público o empresarial debidamente autorizado por la Universidad.

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

#### Artículo 48.

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

---

## Capítulo IV

### Comité de Desarrollo Profesional

#### Artículo 49.

**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 50.

**Conformación.** El Comité de Desarrollo Profesorial 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,** 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 miembros son quienes conforman el Comité de Desarrollo Profesorial 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 Profesorial podrá tener invitados ocasionales en caso de considerarlo necesario. Los invitados tendrán voz.

**Parágrafo 3.** Cada uno de los tres representantes profesorales tendrá su respectivo suplente. Representantes titulares

y suplentes serán elegidos y nombrados de conformidad con el Reglamento de Elecciones o el que haga sus veces.

**Parágrafo transitorio.** Mientras se llevan a cabo las elecciones de representantes profesorales al Comité de Desarrollo Profesorial, este lo integrarán el representante suplente al Consejo Directivo y dos representantes al Consejo Académico.

#### Artículo 51.

**Funciones del Comité de Desarrollo Profesorial.**

Las siguientes son funciones del Comité de Desarrollo Profesorial y sus miembros:

**1.** Expedir el reglamento interno que garantice un buen funcionamiento del Comité de Desarrollo Profesorial y los reglamentos necesarios para hacer operativo y viable el desarrollo y la implementación del presente Estatuto Profesorial.

**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 Asistente 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 de nuevos tipos o nuevas categorías profesoras acordes con las necesidades institucionales.

11. Proponer al Consejo Directivo cualquier modificación al Estatuto Profesoral.

12. Otorgar la distinción de profesor afiliado de cortesía.

13. Establecer el límite de contratación por Escuelas de profesores de cátedra que no tengan título de maestría.

14. Velar que los procesos de ascenso estén alineados con las políticas de la Universidad sobre diversidad, equidad e inclusión.

**Parágrafo 1.** La participación de los miembros del Comité de Desarrollo Profesoral no será delegable, con excepción de los

representantes profesoras que podrán delegar 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, el decano de la Escuela a la que se encuentre adscrita el profesor aspirante deberá presentar el caso correspondiente ante el Comité de Desarrollo Profesoral.

#### **Artículo 52.**

**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 por mayoría calificada, con un mínimo de cuatro votos en el mismo sentido. Será el vicerrector de aprendizaje (o quien haga sus veces) en calidad de presidente del Comité de Desarrollo Profesoral, 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 53.**

**Reuniones del Comité de Desarrollo Profesoral.** El Comité de Desarrollo Profesoral sesionará ordinariamente al menos 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 Profesor al 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; asimismo, deberá alertar a los miembros del comité sobre el cumplimiento de las funciones y términos.

---

## Capítulo V

### Proceso de ascenso en la carrera profesora

#### Artículo 54.

**Catálogos.** El proceso de ascenso en la carrera profesora será instrumentado a través de la existencia de catálogos en cada una de las dimensiones del quehacer profesora. A su vez, estos catálogos consideran la existencia de actividades y productos clasificados con una taxonomía definida para cada una de las dimensiones de manera transversal o por Escuela, según sea el caso. Esa taxonomía se declara en este Estatuto en términos de tipos

o familias de productos y actividades. Será potestad del Comité de Desarrollo Profesor al establecer dicha taxonomía al momento de aprobar los catálogos para cada una de las dimensiones del quehacer profesora.

#### Artículo 55.

**Criterios para el ascenso en la carrera profesora.** El ascenso en la carrera profesora estará mediado por el desempeño de cada profesor o profesora de acuerdo con los productos y actividades reconocidos dentro de las tres dimensiones del quehacer profesora. Para ello, se tendrán en cuenta los siguientes criterios de manera tal que se garantice que el profesor o la profesora haya cumplido con:

Actividades en las tres dimensiones: docencia e innovación educativa; ciencia, tecnología e innovación; y servicio y proyección social.

Contribuciones en las diferentes dimensiones no caducarán.

Continuidad o constancia en el desarrollo de las actividades.

Contribuciones en dos o más familias/tipos en al menos en una de las dimensiones.

Coherencia y equilibrio entre su producción y actividades en relación con su asignación académica.

A su vez, las instancias de evaluación velarán por que:

Cada producto o actividad se considerare solo en una dimensión/familia/etc.

La valoración relativa de productos o actividades incluida en los catálogos (por ejemplo, en tipos A, B, C o D) se entiendan como una guía o referencia.

Se tenga en cuenta una perspectiva diferencial para superar las barreras basadas en género, sexualidad diversa, pertenencia étnica racial, vulnerabilidad económica, discapacidad y neurodiversidad.

#### **Artículo 56.**

**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.

#### **Artículo 57.**

**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. Esta dimensión se acompañará de un catálogo transversal a toda la Institución.

**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. Esta dimensión se acompañará de catálogos definidos por Escuela.

**3. Servicio y Proyección Social.** Servicio es el conjunto de actividades que se realizan al dentro 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. Esta dimensión se acompañará de un catálogo transversal a toda la Institución.

#### Artículo 58.

**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 de Escuela para evaluaciones y ascensos que se describe más adelante. Las Escuelas según lo consideren necesario y pertinente, podrán establecer la instancia adicional de un comité ad hoc de área.

El Comité de Desarrollo Profesorial 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 Profesorial y otras labores destacadas en las tres dimensiones del quehacer profesoral.

**Parágrafo 1.** Es responsabilidad del decano de la Escuela correspondiente remitir al Comité de Desarrollo Profesorial el dossier junto con las recomendaciones del o de 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 59.

**Inicio del proceso de ascenso.** El proceso de ascenso inicia con el envío del dossier por parte del profesor al decano de la Escuela a la que está adscrito. Este dossier deberá ser radicado la primera semana laboral del semestre académico 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 Profesorial para la evaluación de ingresos y ascensos.

**Parágrafo.** El Comité de Desarrollo Profesorial 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 60.

34.

**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 sobre 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 61.

**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.

**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.

**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 conformados 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 la 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, en un documento confidencial dirigido a la decanatura, y que no será parte del dossier. Será responsabilidad de la decanatura definir la viabilidad del veto y preservar su confidencialidad.

#### Artículo 62.

**Recomendación del comité ad hoc.** El comité o los comités ad hoc de Escuela o de área deberán 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 Profesorial para la consideración de ingresos o ascensos en la carrera profesoral.

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

#### Artículo 63.

**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 Profesorial no sea apelada.

#### Artículo 64.

**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; y del período sabático. 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 65.

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

Frente a la decisión del Comité de Desarrollo Profesorial en relación con la promoción de los profesores para las categorías Asociado, Titular y Distinguido de la carrera profesoral y en los demás 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 66.

**Finalización del proceso de ascenso.** El ascenso se formalizará una vez esté en firme la decisión del Comité De Desarrollo Profesional sobre la promoción de los profesores, esto es, por haberse resuelto los recursos interpuestos o por vencimiento del término para interponerlos.

**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.

36.

---

## Capítulo VI

### Asignación de la labor académica y plan de trabajo profesoral

#### Artículo 67.

**Asignación de la labor académica.** Los profesores de la Universidad podrán desarrollar actividades en las dimensiones de docencia 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 68.

**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 al decano o decana 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 69.

**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 valiosas las 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 70.

**Interacciones.** La dimensión de docencia 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 ciencia, tecnología e innovación que se evidencien 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.

Estas interacciones pueden darse en cualquiera de las direcciones, de la docencia a la investigación, y de la investigación a la docencia, pasando en cada caso por la transferencia y apropiación del conocimiento, la contribución a la ciencia y el desarrollo tecnológico, y permeando o siendo permeado por las labores de gestión y administración académica. Todas estas interacciones contribuyen al desarrollo integral de los profesores y a las actividades misionales de la Universidad.

#### **Artículo 71.**

##### **Servicio interno y administración académica.**

Como parte del desempeño profesoral en la Institución, el servicio interno se define como el conjunto de actividades relativas a la gestión curricular, la gestión académica, la administración académica, la gestión del talento humano y la utilización y administración

de los recursos físicos y financieros requeridos para el buen conducir de la Universidad y el desempeño de los profesores en las dimensiones del quehacer profesoral. Estas labores de servicio y administración son asumidas por un profesor como parte de su asignación de la labor académica de manera voluntaria o por designación durante los períodos que para ello se definan.

# Título V

## De las categorías de los profesores de la práctica



**Artículo 72.****Clasificación de los profesores de la práctica.**

Las categorías de profesor de la práctica son:

**Profesor de la práctica en residencia****Profesor senior de la práctica**

Estas son categorías independientes. No se establece ninguna figura de carrera o ascenso en ellas. Los lineamientos para su selección y contratación se definen en el reglamento sobre la selección y vinculación de los profesores.

**Artículo 73.**

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

**Artículo 74.**

**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 consolidada trayectoria y amplia experiencia para el desarrollo del saber aplicado y el aporte de manera significativa en el proceso de formación. Se excepciona de la exigencia de estudios de maestría por la naturaleza del cargo.

**39.****Artículo 75.**

**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.

# Título VI

## De la evaluación de la labor académica del profesor





**Artículo 76.**

**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 77.**

**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.** Siempre que el plan de trabajo de un profesor incluya una porción sustancial de actividades de servicio interno, para su evaluación se tendrán en cuenta los elementos pertinentes mencionados anteriormente, 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 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 78.**

**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.

**41.****Artículo 79.**

**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.

# Título VII



## De los estímulos y distinciones

**Artículo 80.**

**Estímulos y distinciones.** Mediante el otorgamiento de estímulos y distinciones la Universidad exalta y reconoce la excelencia académica de los profesores que hayan sobresalido en actividades de docencia 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 81.**

**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 una asignación para que realice un proyecto especial relacionado con cualquiera de las dimensiones del quehacer profesoral por seis meses o un año.

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

**1.** Ser profesor en alguno de los sistemas de ascenso y clasificación, 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 años y medio continuos (para seis meses); o 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 1.** Los profesores podrán realizar la solicitud de período sabático mediante comunicación a la decanatura de la Escuela respectiva. El decano o la decana deberá elevar dicha solicitud al Consejo de Escuela respectivo para obtener su aval. Posteriormente, presentará la solicitud ante el Comité de Desarrollo Profesorial, el cual en decisión motivada aprobará y comunicará al profesor.

**Parágrafo 2.** Frente a la decisión del Comité de Desarrollo Profesorado en relación con el período sabático procede el recurso de reposición y en subsidio el recurso de apelación ante la Comisión de Apelaciones.

#### **Artículo 82.**

**44.**

**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 Profesorado, en armonía con el Reglamento de Formación y Cualificación y los planes de desarrollo de las Escuelas y Áreas. Los profesores acreditarán la participación en los programas de formación y cualificación profesoral, y desarrollarán productos en la dimensión correspondiente del quehacer profesoral.

#### **Artículo 83.**

**Premios.** Son reconocimientos económicos y públicos que estimulen el quehacer profesoral y fomentan las prioridades estratégicas de la Universidad, el Comité De Desarrollo Profesorado se encargará de crear los distintos premios mediante reglamentación. Los premios serán entregados cada año por parte del Consejo Directivo, previa postulación del Comité de Desarrollo Profesorado.

#### **Artículo 84.**

**Distinciones.** Son designaciones honoríficas concedidas para formalizar las categorías Profesor Distinguido y Profesor Emérito, como reconocimiento a la trayectoria académica y a las contribuciones realizadas al desarrollo de la Institución. El Consejo Directivo otorgará la distinción de Profesor Distinguido y Profesor Emérito.



# Título VIII



## Del régimen disciplinario

**Artículo 85.**

**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 Profesorial e instrumentos que lo desarrollen.

**Artículo 86.**

**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 87.**

**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 88.**

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 89.**

**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 90.**

**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.

# Título IX



## Disposiciones finales



**Artículo 91.**

**Vigencia.** El presente Estatuto Profesorial rige a partir del quince (15) de noviembre de 2022 para los profesores que se vinculen a la Institución.

**Parágrafo.** Los profesores vinculados a la Universidad EAFIT con contrato de trabajo, suscrito con anterioridad al quince (15) de noviembre 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 Profesorial aprobado por el Consejo Directivo el 24 de noviembre de 1999 o a la carrera académica del Estatuto Profesorial aprobado por el Consejo Directivo el 30 de noviembre de 2011.

**Artículo 92.**

**Competencia.** Cualquier situación no prevista en el presente Estatuto será resuelta por el Comité de Desarrollo Profesorial.

**Artículo 93.**

**Transición.** 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 quince (15) de noviembre de 2022.

**Artículo 94.**

**Derogatoria.** El presente Estatuto deroga todas las normas que le sean contrarias, salvo las consagradas en los siguientes artículos del Estatuto Profesorial aprobado por el Consejo Directivo el 24 de noviembre de 1999: artículo 12; numeral 4 en lo correspondiente a la inclusión de la evaluación del período sabático dentro de la evaluación de méritos del profesor y los numerales 5, y 6 del artículo 20; artículo 25; artículo 26; artículo 27; artículo 30; artículo 31; artículo 32 en lo correspondiente al resultado de la evaluación y la asignación de puntos; artículo 33; artículo 34; artículo 45; y artículo 46; los cuales regulan el sistema de ascenso de escalafón basado en puntajes y la clasificación profesoral que el mismo contempla; y los siguientes artículos del Estatuto Profesorial aprobado por el Consejo Directivo el 30 de noviembre de 2011: artículo 18; artículo 47; artículo 49; artículo 50; artículo 52; artículo 53; artículo 54; artículo 55; artículo 56; artículo 57; y artículo 58; los cuales regulan carrera académica y la clasificación que la mismo contempla y que se seguirán aplicando para los profesores pertenecientes al escalafón o a carrera académica vinculados a la Universidad EAFIT con contrato a término indefinido, suscrito con anterioridad al quince (15) de noviembre de 2022, con excepción de quienes se acojan al presente Estatuto. Para los demás asuntos se aplicará lo preceptuado en la presente normativa.

# UNIVERSIDAD EAFIT

Certificación de la Secretaría General.  
El presente Estatuto Profesorial 2022 fue aprobado por el  
Consejo Directivo en su sesión del 26 de octubre de 2022.  
Acta No. 008.

María Claudia  
Gómez Cabana  
Secretaria General (E)  
Universidad EAFIT