

## REGLAMENTO SOBRE LA SELECCIÓN Y VINCULACIÓN DE LOS PROFESORES

### TÍTULO I Disposiciones Generales

#### Capítulo I Declaraciones Institucionales

Artículo 1. Alcance. Este documento establece normativas generales y orientación sobre los procesos de selección y vinculación de profesores de carrera profesoral (asistente, asociado o titular), de profesores temporales y de cátedra, profesores de consultorio jurídico, profesores pensionados y profesores de la práctica.

Parágrafo. Las escuelas podrán, en la medida de lo que aquí se describe, ajustar o complementar sus procedimientos internos de acuerdo con sus particularidades, siempre que no vayan en contravía de los lineamientos aquí establecidos.

Artículo 2. Fundamentos. El presente Reglamento está inspirado en los principios, valores, políticas y objetivos declarados por la Universidad EAFIT; en el Proyecto Educativo Institucional; en el Estatuto Profesoral; en el Reglamento Interno de Trabajo y en la declaración por medio de la cual EAFIT manifiesta su compromiso con la diversidad, la inclusión y el pluralismo. En consecuencia, habrán de tenerse en cuenta tales elementos como criterios para su interpretación, integración y aplicación.

Artículo 3. Proceso de selección. El proceso de selección se llevará a cabo de manera objetiva, transparente y basada en criterios de mérito y capacidad. Tiene como objetivo evaluar la aptitud y la actitud de un candidato al cargo de profesor.

Los procesos de selección están compuestos por múltiples etapas. Las pruebas psicométricas tendrán una vigencia de un año. Las demás etapas tendrán una vigencia de seis meses.

Artículo 4. De la selección de los profesores. La Universidad busca contar con el mejor cuerpo profesoral posible que le permita materializar sus funciones sustantivas y el proyecto humanista institucional, 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.

La selección de profesores debe favorecer los intereses y necesidades académicas de la Universidad EAFIT; satisfaciendo los niveles de formación y experiencia propios a cada tipo de profesor y categoría, de acuerdo con las definiciones consignadas en el Título III del Estatuto Profesorial; su potencial desempeño en las dimensiones del quehacer profesoral (docencia e innovación educativa; ciencia, tecnología e innovación; y servicio y proyección social); y la coincidencia de las competencias identificadas en los aspirantes con las definidas en el Proyecto Educativo Institucional, donde se define el perfil del profesor con base en una serie de competencias genéricas y específicas, y el rol central del estudiante en el modelo educativo de la Universidad.

**Artículo 5. De la vinculación de los profesores.** La vinculación de profesores de carrera profesoral, temporales, de cátedra, de consultorio jurídico, pensionados y de la práctica, se llevará a cabo mediante contrato individual de trabajo.

**Artículo 6. Conflicto de intereses.** Todos los involucrados en el proceso de selección y vinculación de profesores, incluyendo entrevistas, audiciones públicas, comités de búsqueda y selección, sin importar el tipo o categoría, están sujetos a la Política de Conflicto de Intereses de la Universidad. Por lo tanto, en los casos que correspondan, deberán declarar cualquier tipo de conflicto de intereses al superior inmediato o decano respectivo. La decanatura de la escuela respectiva será la encargada de nombrar un remplazo en los casos que ello se evidencie necesario.

## **Capítulo II Comités de búsqueda y de selección**

**Artículo 7. Comité de búsqueda.** El comité de búsqueda será responsable de llevar a cabo un proceso de selección imparcial, transparente y eficiente, con el propósito de identificar, entre los postulantes, a las personas idóneas para ocupar el cargo de profesor. Es un órgano de constitución plural, impar y de carácter ad-hoc.

La composición y el número de integrantes que conformen el comité de búsqueda estará a cargo de la decanatura, quien también nombrará la persona que deba presidirlo.

**Artículo 8. Funciones del comité de búsqueda:** Las siguientes son funciones del comité de búsqueda y sus miembros:

- 1) Dar apertura al concurso público, garantizando una amplia divulgación a través de distintos medios.
- 2) Realizar una selección preliminar de los candidatos a la vacante respectiva, verificando el cumplimiento de los requisitos funcionales y criterios definidos en la convocatoria.
- 3) Solicitar a los candidatos la documentación que sea necesaria para verificar su trayectoria y referencias académicas o laborales, y su plan de trabajo futuro, además

de realizar las pruebas o exámenes que se consideren adecuados para la valoración de su ajuste a los requisitos funcionales y criterios definidos en la convocatoria.

- 4) Realizar o coordinar entrevistas y audiciones públicas a los candidatos, conforme se considere necesario.
- 5) Elaborar un informe con los resultados obtenidos y las recomendaciones al Comité de Selección en el que se defina el conjunto de candidatos finales, mínimo dos y máximo cuatro, indicando el orden de prioridad. Para la evaluación y priorización de los candidatos finales, el comité de búsqueda tendrá en cuenta los requisitos funcionales y los criterios definidos en la convocatoria.

Artículo 9. Comité de selección. El comité de selección será responsable de elegir la persona seleccionada para ocupar el cargo de profesor. Es un órgano de constitución plural, impar y de carácter ad-hoc.

La composición y el número de integrantes que conformen el comité de selección estará a cargo de la decanatura. Será el decano o decana quien lo preside.

Las siguientes son características del comité de selección:

- a) El comité de selección actúa en forma colegiada y es autónomo en sus decisiones, las cuales no requieren ratificación alguna por parte de otra autoridad universitaria.
- b) Las decisiones del comité de selección se adoptarán por mayoría.
- c) El comité de selección deberá documentar adecuadamente los fundamentos de su decisión y mantener la confidencialidad de la información relacionada con los candidatos evaluados.
- d) El comité de selección tendrá en cuenta una perspectiva diferencial para superar las barreras basadas en género, sexualidad diversa, pertenencia étnica racial, vulnerabilidad económica, discapacidad y neurodiversidad.

Artículo 10. Funciones del comité de selección: Las siguientes son funciones del comité de selección y sus miembros:

- 1) Realizar las actividades adicionales necesarias para valorar las competencias y habilidades de los candidatos, conforme a los requisitos establecidos en los términos de la convocatoria.
- 2) Definir la persona seleccionada para ocupar el cargo de profesor, para lo que tendrá en consideración los criterios establecidos en este numeral:
  - a) La recomendación del comité de búsqueda respecto a los candidatos idóneos para el cargo de profesor, la cual no es vinculante.

- b) La valoración del área de Selección de la dirección de Desarrollo Humano o quien haga sus veces, la cual no es vinculante.
  - c) Las competencias definidas en el Proyecto Educativo Institucional en su capítulo sobre el Perfil del Profesor.
  - d) Los recursos tecnológicos y de infraestructura necesarios para la vinculación de la persona seleccionada como profesor. Estos recursos deben garantizar el adecuado desempeño de sus funciones en armonía con los objetivos institucionales.
  - e) Los aspectos personales relacionados con el candidato, tales como su alineación con la cultura institucional y el proyecto humanista, su capacidad para trabajar en equipo y establecer relaciones armoniosas con el personal docente y administrativo de la Universidad.
- 3) Solicitar requisitos, documentación, pruebas o exámenes, entrevistas, verificación de referencias académicas o laborales, o planes o muestras de trabajo adicionales a los ya recogidos por el comité de búsqueda, conforme se considere necesario, y con la finalidad garantizar la objetividad, transparencia y garantía del proceso, y permitir una evaluación integral de los candidatos para seleccionar a la persona mejor calificada para el cargo de profesor.

Parágrafo. El comité de selección podrá declarar desierta la convocatoria en aquellos eventos en que los candidatos no reúnan los requisitos de ésta, y por lo tanto podrá remitir a la Escuela respectiva la decisión de realizar una nueva convocatoria si persisten las necesidades que la originaron.

**Artículo 11. Reuniones de los comités de búsqueda y de selección.** Los comités de búsqueda y de selección sesionarán por solicitud del presidente; y su convocatoria estará a cargo de la decanatura.

**Artículo 12. Unicidad y traspaso de funciones.** Será potestad de la decanatura unificar en un solo comité la constitución y las funciones de los comités de búsqueda y de selección, mediante la no conformación del comité de búsqueda. En caso de que el decano o decana decida no constituir el comité de búsqueda, las funciones definidas en este Reglamento para dicho comité serán anexadas al comité de selección.

## TÍTULO II De la selección y vinculación

### Capítulo I De los Profesores de Carrera Profesoral

Artículo 13. Proceso de selección. El proceso de selección de los profesores de carrera profesoral estará liderado por la decanatura de la escuela correspondiente, de acuerdo con las

necesidades identificadas y la solicitud que para ello eleve la dirección del área respectiva a la que haya de adscribirse el profesor.

Artículo 14. Condiciones propias y mínimas para el proceso de selección. Cada escuela definirá las condiciones propias a la escuela a tener en cuenta en el proceso de selección. En todo caso, estas deberán cumplir como mínimo con las siguientes condiciones:

- 1) Identificar las necesidades y oportunidades de la vacante, a cargo de la dirección de área respectiva, en consulta con la decanatura, y con el aval del comité primario de la escuela correspondiente, teniendo en cuenta las capacidades se quieran fortalecer en el área y la oferta de programas académicos, así como las demás unidades que conformen la escuela, y los proyectos, iniciativas y oportunidades de conexión con organizaciones en la proyección estratégica de la Universidad.
- 2) Confirmar la creación o disponibilidad de la vacante ante la dirección de Desarrollo Humano, lo cual estará a cargo de la decanatura de la escuela respectiva, teniendo en cuenta los recursos tecnológicos y de infraestructura necesarios para la vinculación. Estos recursos deben garantizar el adecuado desempeño de sus funciones en armonía con los objetivos institucionales. En el caso de la creación de una nueva plaza profesoral, esta deberá ser, además, consultada con la dirección Administrativa y Financiera.
- 3) Elaborar el texto de la convocatoria, a cargo del director del área, cuyos términos deberán guardar coherencia con los requisitos exigidos por la o las categorías de clasificación profesoral correspondiente.
- 4) Publicar y difundir la convocatoria, así como coordinar con el área de Selección de la dirección de Desarrollo Humano su inclusión en los diferentes canales de promoción de ofertas laborales de la Universidad.
- 5) Conformar el comité de búsqueda, a criterio de la decanatura.
- 6) Proceder con la valoración de los candidatos finalistas al cargo, por parte del área de Selección de la dirección de Desarrollo Humano.
- 7) Conformar un comité de selección, quien determinará la elección final y cierre del proceso. El comité de selección deberá contar con la participación del vicerrector de Aprendizaje, o quien haga sus veces.
- 8) Elaborar un acta que certifique la elección y remitirla junto con la documentación correspondiente a la dirección de Desarrollo Humano, para que ésta proceda con los trámites de vinculación.

**Artículo 15. Vinculación.** Para la vinculación de profesores de carrera profesoral se tendrá en cuenta la existencia de la vacante o la aprobación del cargo nuevo y la correspondiente disponibilidad presupuestal.

**Parágrafo.** La oferta y provisión de vacantes, así como la asignación de la plaza profesoral requiere del aval previo de la decanatura de la escuela correspondiente y la verificación de la disponibilidad presupuestal.

**Artículo 16. Vinculación como Profesor Asistente 1.** Serán contratados mediante contrato a término fijo de un año, el cual podrá ser prorrogado por dos periodos iguales. Excepcionalmente, la decanatura podrá solicitar a la dirección de Desarrollo Humano la vinculación mediante contrato a término fijo de tres años. En cualquiera de los dos casos, al término de los tres años, el profesor deberá completar el proceso de evaluación estipulado para ascender a la categoría de Profesor Asistente 2.

Al momento del ascenso de la categoría Profesor Asistente 1 a Profesor Asistente 2, la vinculación del profesor se modificará y éste pasará a tener un contrato de vinculación a la Universidad a término indefinido. En el caso contrario, en el que el proceso de evaluación para ascenso no sea exitoso, la Universidad podrá negar la continuidad de la vinculación del profesor en cumplimiento con las disposiciones legales correspondientes; o hacer recomendaciones para que éste se presente nuevamente al proceso de evaluación con fines de ascenso en un plazo que no afecte el máximo establecido para pasar a la categoría de Profesor Asociado.

**Artículo 17. Vinculación como Profesor Asistente 2, Asociado o Titular.** La vinculación de profesores a la Universidad con ingreso directo a las categorías de Asistente 2, Asociado o Titular será posible siempre que cumplan con los requisitos establecidos para cada una de las categorías de la carrera profesoral y podrá llevarse a cabo a través de una de las dos alternativas descritas a continuación:

- 1) Realizar la evaluación de méritos (equivalente a la evaluación de ascenso) 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, en el curso del cual el profesor deberá presentarse al proceso de evaluación de méritos (equivalente a la evaluación de ascenso) con el objeto de ratificar la categoría y modificar el contrato a término indefinido. En caso de que la evaluación arroje un resultado contrario, la decanatura podrá solicitar al Comité de Desarrollo Profesoral la extensión del contrato del profesor por un período igual, dentro del cual deberá repetirse la evaluación. La Universidad podrá negar la continuidad de la vinculación del profesor en cumplimiento con las disposiciones legales correspondientes. En ningún caso se debe superar un período superior a tres años sin obtener la ratificación de la categoría.

## Capítulo II De los Profesores de la Práctica

Artículo 18. Proceso de selección. El proceso de selección de los profesores de la práctica estará liderado por la decanatura de la escuela correspondiente, de acuerdo con las

necesidades identificadas y la solicitud que para ello eleve la dirección del área respectiva a la que haya de adscribirse el profesor.

**Artículo 19. Comités.** En el caso de la selección de profesores de la práctica, la conformación de un comité búsqueda es opcional, de acuerdo con las oportunidades identificadas por la decanatura de la escuela respectiva. La conformación del comité de selección es obligatoria y deberá contar con la participación de un delegado de la vicerrectoría de Aprendizaje, o la instancia que haga sus veces.

**Artículo 20. Vinculación.** Para la vinculación de profesores de la práctica se tendrán en cuenta la existencia de la vacante o la aprobación del cargo nuevo, la correspondiente disponibilidad presupuestal, y la categoría correspondiente.

En el caso de la categoría de profesor de la práctica en residencia, se vincularán a la universidad mediante contratos laborales a término fijo de tiempo completo por un período máximo de tres años, una vez cumplido el período de tres años, no se vinculará nuevamente.

Por otro lado, en la categoría de profesor senior de la práctica, se vincularán a la Universidad a través de un contrato de trabajo de tiempo completo por un período de hasta tres años; y podrá ser renovada su vinculación.

Parágrafo. La oferta y provisión de vacantes, así como la asignación de la plaza profesoral requiere del aval previo de la decanatura de la escuela correspondiente y la verificación de la disponibilidad presupuestal en el área y la escuela. La compensación y rangos salariales de los profesores de la práctica serán los definidos en el Reglamento del Profesor de la Práctica.

Artículo 21. Del tránsito a otra categoría. Los profesores de la práctica podrán ingresar a la carrera profesoral u otros tipos de profesor siempre que se lleven a cabo los procesos de selección y vinculación definidos para la vacante respectiva en el presente reglamento y el Estatuto Profesoral.

### **Capítulo III De los Profesores de Consultorio**

**Artículo 22. Proceso de selección.** El proceso de selección de los profesores de consultorio estará liderado por la decanatura de la escuela correspondiente, de acuerdo con las necesidades identificadas y la solicitud que para ello eleve la dirección o jefatura del consultorio respectivo al cual haya de adscribirse el profesor.

**Artículo 23. Comités.** En el caso de la selección de los profesores de consultorio, la conformación de un comité búsqueda es opcional. La conformación del comité de selección es obligatoria y deberá contar con la participación de la jefatura del programa al cual sirve el consultorio, y la jefatura o dirección del consultorio o quien haga sus veces.

**Artículo 24. Vinculación.** Para la vinculación de profesores de consultorio se tendrán en cuenta la existencia de la vacante o la aprobación del cargo nuevo; la correspondiente disponibilidad presupuestal; los requisitos de la modalidad, nivel o categoría establecida en

el Reglamento de Profesores de Consultorio, o la normativa equivalente para cada caso específico; y los correspondiente a los términos de la convocatoria.

**Parágrafo 1.** El tipo de contrato y los términos de vinculación, extensión o renovación de los profesores de consultorio serán los definidos en el Reglamento de Profesores de Consultorio, o la normativa equivalente para cada caso específico, de acuerdo con lo regulado por el Comité de Desarrollo Profesor.

**Parágrafo 2.** La compensación y rangos salariales de los profesores de consultorio serán los definidos en el Reglamento de los Profesores de Consultorio, o la normativa equivalente para cada caso específico, en conformidad con lo regulado por las direcciones de Desarrollo Humano, y Administrativa y Financiera.

**Parágrafo 3.** La oferta y provisión de vacantes, así como la asignación de la plaza de profesoral de consultorio requiere el aval previo de la decanatura y la verificación de la disponibilidad presupuestal en el consultorio y la escuela correspondientes.

**Artículo 25.** Del tránsito a otra categoría. Los profesores de consultorio podrán ingresar a la carrera profesoral u otros tipos de profesor siempre que se lleven a cabo los procesos de selección y vinculación definidos para la vacante respectiva en el presente reglamento y el Estatuto Profesor.

## **Capítulo IV De los Profesores Temporales**

**Artículo 26.** Proceso de selección. El proceso de selección de los profesores temporales estará liderado por la decanatura de la escuela correspondiente, de acuerdo con las necesidades identificadas y la solicitud que para ello eleve la dirección del área respectiva a la que haya de adscribirse el profesor.

**Artículo 27. Comités.** En el caso de los profesores temporales, la conformación de un comité de búsqueda es opcional. La conformación del comité de selección es obligatoria.

**Artículo 28. Vinculación.** Para la vinculación de profesores temporales se tendrá en cuenta la existencia de la vacante o la aprobación del cargo nuevo y la correspondiente disponibilidad presupuestal.

**Parágrafo.** La oferta y provisión de vacantes, así como la asignación de la plaza profesoral requiere del aval previo de la decanatura de la escuela correspondiente y la verificación de la disponibilidad presupuestal en el área y la escuela.

**Artículo 29.** Del tránsito a otra categoría. Los profesores temporales podrán ingresar a la carrera profesoral u otros tipos de profesor siempre que se lleven a cabo los procesos de selección y vinculación definidos para la vacante respectiva en el presente reglamento y el Estatuto Profesor.

Parágrafo. En caso de que el proceso de selección y vinculación de un profesor temporal haya cumplido con las condiciones establecidas en este reglamento para la selección y vinculación de profesores de carrera profesoral, dentro de un período transcurrido no superior a tres años, será potestad de la decanatura de la escuela correspondiente omitir un nuevo proceso en tal sentido, y solicitar directamente la celebración de un comité de selección para decidir sobre el ingreso directo a la carrera profesoral en la categoría que corresponda. En todo caso, aplica el debido cumplimiento del Artículo 17 de este reglamento para la ratificación de la categoría.

## **Capítulo V De los Profesores Pensionados**

**Artículo 30. Selección.** La selección de los profesores pensionados la realizará el decano de la escuela correspondiente, con base en la solicitud que para ello eleve el respectivo director del área al que haya de adscribirse el profesor.

**Artículo 31. Comités.** Salvo en los casos que la decanatura de la escuela respectiva así lo estipule, en el caso de los profesores pensionados no se requiere la conformación de los comités de búsqueda o de selección.

**Artículo 32. Vinculación.** La vinculación de los profesores pensionados deberá contar con la partida presupuestal respectiva.

## **Capítulo VI De los Profesores de Cátedra**

**Artículo 33. Proceso de Selección.** El proceso de selección de los profesores de cátedra estará liderado por la decanatura asociada para programas académicos y, por su delegación, a cargo de las jefaturas de los programas académicos o núcleos, en conformidad con las necesidades identificadas por estos.

**Artículo 34. Selección por primera vez.** El proceso de selección de un profesor de cátedra por primera vez deberá cumplir, como mínimo, con entrevista a los candidatos por parte la jefatura del programa o núcleo a cargo del curso o cursos que se asignarán al profesor. Se podrán incluir audiciones públicas o entrevistas adicionales, de acuerdo con las necesidades identificadas por el programa o la escuela respectiva.

Parágrafo. Transcurridos dos (2) años o cuatro (4) semestres consecutivos sin vinculación con la Universidad, la selección previa de un profesor de cátedra pierde su vigencia y se debe considerar como un candidato nuevo en un proceso de selección.

**Artículo 35. Comités.** La conformación de un comité de búsqueda para el caso de profesores de cátedra no es necesaria, salvo que así lo solicite la decanatura asociada para programas académicos de la escuela respectiva. En ningún caso habrá comité de selección para la designación de profesores de cátedra, salvo que así lo solicite la decanatura de la escuela respectiva.

**Artículo 36. Vinculación.** La apertura, provisión de vacantes y vinculación de profesores de cátedra estará a cargo de la jefatura del programa académico o núcleo respectivo, y tendrá en cuenta la disponibilidad presupuestal, las necesidades en docencia, y los compromisos asociados a la oferta vigente de cursos ofrecidos en la programación académica.

**Parágrafo 1.** La jefatura del programa académico o núcleo en proceso de vinculación de profesores de cátedra deberá tener en cuenta la capacidad de recursos de la escuela respectiva en cuanto a su cuerpo profesoral, y consultar con las direcciones de área y la decanatura asociada para programas académicos, la posibilidad de suplir sus necesidades mediante la asignación de actividades de docencia a otros profesores de adscripción a la escuela o la Universidad.

**Parágrafo 2.** La compensación y rangos salariales de los profesores de cátedra serán los definidos en el Reglamento de los Profesores de Cátedra, o la normativa que para ello establezca la Universidad, en conformidad con lo regulado por las direcciones de Desarrollo Humano, y Administrativa y Financiera.

**Artículo 37. Vinculación directa.** La jefatura de un programa académico o núcleo podrá realizar vinculaciones directas de profesores de cátedra en cualquiera de las siguientes circunstancias:

- 1) Cuando no hayan transcurrido más de dos (2) años o cuatro (4) semestres consecutivos sin vinculación con la Universidad como profesor de cátedra.
- 2) Cuando haya cambios inesperados en la programación académica o ante la falta de un profesor por causas de fuerza mayor o renuncia, que impliquen una decisión pronta y oportuna para suplir las necesidades del programa o núcleo.

**Artículo 38. Del tránsito a otra categoría.** Los profesores de cátedra podrán ingresar a la carrera profesoral u otros tipos de profesor siempre que se lleven a cabo los procesos de selección y vinculación definidos para la vacante respectiva en el presente reglamento y el Estatuto Profesoral. En ningún caso podrá darse un tránsito directo de un profesor de cátedra a otra categoría.

### TÍTULO III Competencia y Vigencia

**Artículo 39. Competencia.** Cualquier situación no prevista en el presente Reglamento será resuelta en primera instancia por la dirección de Desarrollo Humano; y, en segunda instancia, por el Comité de Desarrollo Profesoral. En caso de duda le corresponde al Comité de Desarrollo Profesoral determinar el alcance e interpretación del presente reglamento.

**Artículo 40. Vigencia.** El presente Reglamento rige a partir del 10 de noviembre de 2023.

El Comité de Desarrollo Profesoral de la Universidad EAFIT, mediante acta 12 del 10 de noviembre de 2023, aprobó el presente Reglamento sobre la Selección y Vinculación de los Profesores.



**Paola Podestá Correa**  
Vicerrectora de Aprendizaje  
Presidenta Comité de Desarrollo Profesoral  
Profesoral



**Ricardo Uribe Marín**  
Director de Desarrollo Humano-BU  
Secretario Técnico Comité de Desarrollo