



## ESTATUTO PROFESORAL

# ESTATUTO PROFESORAL



Bogotá, 2022

La versión actualizada del *Estatuto Profesoral*  
puede consultarse en  
<http://secretariageneral.uniandes.edu.co>

# ÍNDICE

MISIÓN	9
INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO I	13
VALORES INSTITUCIONALES	13
A. EXCELENCIA ACADÉMICA	13
B. PROYECTO ACADÉMICO DEL PROFESOR	13
C. COMPROMISO CON EL PROYECTO COLECTIVO DE LA UNIVERSIDAD	14
D. PLURALISMO	14
E. RESPONSABILIDAD ÉTICA DEL PROFESOR	14
F. COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS Y LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA	15
CAPÍTULO II	16
DERECHOS Y DEBERES DE LOS PROFESORES	16
A. SON DERECHOS DEL PROFESOR	16
B. SON DEBERES DEL PROFESOR	18
C. ACCIÓN DE RESTABLECIMIENTO DE DERECHOS	20
CAPÍTULO III	21
VINCULACIÓN DE PROFESORES	21
A. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN Y VINCULACIÓN	21

B. INDUCCIÓN DE PROFESORES NUEVOS	23
C. RETIRO TEMPORAL Y REINTEGRO	24
<hr/>	
CAPÍTULO IV	25
<hr/>	
RESPONSABILIDADES DEL PROFESOR	25
A. DOCENCIA DIRECTA	25
B. PRODUCCIÓN ACADÉMICA	26
1. Generación, aplicación e integración de conocimiento	26
2. Creación	27
3. Innovación	27
4. Emprendimiento	27
5. Investigación, desarrollo e innovación docente	27
6. Asesoría de tesis y proyectos de grado	28
C. DESARROLLO INSTITUCIONAL	28
1. Ámbito interno	28
2. Ámbito externo	29
<hr/>	
CAPÍTULO V	31
<hr/>	
ORDENAMIENTO PROFESORAL	31
A. PROFESOR ASISTENTE	32
B. PROFESOR ASOCIADO	32
C. PROFESOR TITULAR	32
D. DESVINCULACIÓN DEL ORDENAMIENTO PROFESORAL	33
<hr/>	
CAPÍTULO VI	34
<hr/>	
EVALUACIÓN TRIENAL	34
A. SUBCATEGORÍAS	34
B. COMITÉ PARA LA EVALUACIÓN TRIENAL	36

C. COMPONENTE DE DOCENCIA DIRECTA	37
1. Evaluación de estudiantes	37
2. Evaluación de la práctica docente	37
D. COMPONENTE DE PRODUCCIÓN ACADÉMICA	39
E. COMPONENTE DE DESARROLLO INSTITUCIONAL	40
F. DETERMINACIÓN DEL AVANCE EN EL TRIENIO	41
G. PROGRAMA DE CONSEJERÍA Y APOYO A PROFESORES	41
 CAPÍTULO VII	 43
 PROMOCIÓN	 43
A. INFORMACIÓN REQUERIDA PARA EL ESTUDIO DE SOLICITUDES DE PROMOCIÓN	43
1. Información provista por la Universidad	44
2. Información provista por el profesor	44
3. Cartas de evaluación externa	45
4. Concepto del Comité de Ordenamiento de la Facultad (coF)	46
B. COMITÉS DE ORDENAMIENTO PROFESORAL Y PROCESOS DE PROMOCIÓN	46
1. Composición de los comités de ordenamiento	46
a. Comité de Pares Externos (CPE)	47
b. Composición del Comité de Ordenamiento de la Universidad (cou)	47
c. Composición del Comité de Ordenamiento de Facultad (coF)	48
2. Criterios de promoción	48
3. Promoción a profesor asistente y a profesor asociado	50
a. Procedimiento de promoción	50
b. Número máximo de años para promoción	50
c. Registro de las decisiones	51

4. Promoción a profesor titular	51
a. Procedimiento de promoción	51
b. Registro de las decisiones	52
<b>CAPÍTULO VIII</b>	<b>53</b>
<b>CATEGORÍAS ESPECIALES</b>	<b>53</b>
A. PERFILES DOCENTES ESPECIALES	53
1. Profesor de cátedra	53
a. Vinculación de profesores de cátedra	53
b. Responsabilidades del profesor de cátedra	54
c. Evaluación semestral, permanencia y remuneración	55
2. Profesor especialista	56
3. Docente de planta	57
4. Profesional distinguido	58
5. Instructor	59
B. PERFIL ESPECIAL DE INVESTIGACIÓN	60
1. Investigador asociado	60
C. PROFESOR PENSIONADO Y PROFESOR RETIRADO	60
D. PROFESOR EMÉRITO	61
E. PROFESOR HONORARIO	62
F. PROFESOR VISITANTE, ASISTENTE POSDOCTORAL Y PROFESOR ADJUNTO	63
<b>CAPÍTULO IX</b>	<b>64</b>
<b>RÉGIMEN DISCIPLINARIO</b>	<b>64</b>
A. FALTAS DISCIPLINARIAS ASOCIADAS CON PRÁCTICAS ACADÉMICAS	64
B. INICIO DEL PROCESO DISCIPLINARIO	65
C. PROCESO DISCRECIONAL	66

D. VALORACIÓN PRELIMINAR DE LA FALTA	67
E. PROCESO DISCIPLINARIO REGULAR PARA FALTAS LEVES O MODERADAS	68
F. PROCESO DISCIPLINARIO REGULAR PARA FALTAS GRAVES O GRAVÍSIMAS	70
<hr/> CAPÍTULO X	72
DESvinculación por razones académicas	72
A. PRIMER TRIENIO DE PROFESORES ASISTENTES	72
B. DESvinculación por no promoción de profesores asistentes	73
C. DESvinculación por razones académicas para cualquier categoría	73
1. Apertura del proceso de desvinculación	74
2. Comité <i>ad hoc</i> de permanencia	74
3. Estudio de la desvinculación	74
<hr/> CAPÍTULO XI	76
CONFLICTO DE INTERESES	76
A. DECLARACIÓN INSTITUCIONAL	77
B. CONFLICTO DE INTERESES ASOCIADO CON EL EJERCICIO PROFESIONAL	78
C. CONFLICTO DE INTERESES ASOCIADO CON LAS ACTIVIDADES DOCENTES	79
D. CONFLICTO DE INTERESES ASOCIADO CON DECISIONES QUE EL PROFESOR TOMA EN NOMBRE DE LA UNIVERSIDAD	80
E. CONFLICTO DE INTERESES ASOCIADO CON LA PARTICIPACIÓN EN POLÍTICA	81

F. CONFLICTO DE INTERESES ASOCIADO CON LA PARTICIPACIÓN EN CONSULTORÍAS ESPECIALIZADAS, INVESTIGACIONES APLICADAS O PASANTÍAS EMPRESARIALES	81
<hr/> <b>CAPÍTULO XII</b>	<hr/> 82
<b>SEMESTRE DE TRABAJO ACADÉMICO INDEPENDIENTE (STAI)</b>	82
<hr/> <b>CAPÍTULO XIII</b>	<hr/> 84
<b>ESTÍMULO AL TRABAJO INTERDISCIPLINARIO (ETI)</b>	84
<hr/> <b>CAPÍTULO XIV</b>	<hr/> 86
<b>DISPOSICIONES TRANSITORIAS</b>	86
<hr/> <b>CAPÍTULO XV</b>	<hr/> 88
<b>VIGENCIA</b>	88

## MISIÓN

*La Universidad de los Andes es una institución autónoma, independiente e innovadora que propicia el pluralismo, la tolerancia y el respeto de las ideas; que busca la excelencia académica e imparte a sus estudiantes una formación crítica y ética para afianzar en ellos la conciencia de sus responsabilidades sociales y cívicas, así como su compromiso con el entorno.*

*Cuenta con estudiantes que, en un ambiente de formación integral, interdisciplinario y flexible, son el principal agente de su proceso educativo. Facilita que su cuerpo profesoral, altamente capacitado, desarrolle un proyecto de vida académica y profesional sobresaliente, para lo cual apoya una actividad investigativa que contribuye al desarrollo del país y a su proyección internacional.*

## INTRODUCCIÓN

El Estatuto Profesoral tiene por objeto organizar y regular las actividades académicas de todos los profesores de la Universidad. Incluye deberes y derechos generales, responsabilidades académicas, ordenamiento profesoral y promociones, mecanismos de evaluación, régimen disciplinario y política de conflicto de intereses. Cada facultad deberá reglamentar las particularidades de su disciplina en su propio Reglamento de Profesores, que deberá respetar los lineamientos generales del presente Estatuto y contar con la aprobación del Consejo Académico de la Universidad.

Para efectos de la aplicación del presente Estatuto, los profesores de la Universidad se dividen en dos grupos: aquellos cobijados por el ordenamiento profesoral de la Universidad que se presenta en este Estatuto y aquellos descritos en las categorías especiales (véase el capítulo VIII). Los ordenamientos propios de las categorías especiales se explicarán en los reglamentos de profesores de las facultades en las que existan dichas categorías.

Cuando en el presente Estatuto se alude a facultades deberá entenderse que el término incluye, además de las facultades propiamente dichas, otras unidades académicas que tienen el mismo rango, es decir, los centros o escuelas que existen hoy en día —Centro Interdisciplinario de Estudios sobre Desarrollo (Cider) y Escuela de Gobierno Alberto Lleras Camargo (EGOB)— y aquellos que puedan crearse en el futuro.

## **CAPÍTULO I**

### **VALORES INSTITUCIONALES**

Los valores institucionales, derivados de la misión de la Universidad, reflejan sus aspiraciones generales y, por lo tanto, trascienden las funciones del Estatuto Profesoral.

#### **A. Excelencia académica**

El logro de altos estándares académicos en sus programas de pregrado, posgrado, actividades de investigación, educación continua y servicios a la comunidad es un compromiso de la Universidad y de cada una de sus instancias. Su cumplimiento será posible si se cuenta con un cuerpo profesoral de elevadas competencias académicas y calidades humanas. Todos los procesos objeto de este Estatuto buscan garantizar que el cuerpo profesoral tenga las competencias, las condiciones y los medios indispensables para satisfacer este propósito de excelencia académica.

#### **B. Proyecto académico del profesor**

La excelencia académica de la Universidad solo será posible si el profesor puede estructurar su labor en la Institución como un proyecto de largo plazo y alto valor académico. Esto requiere de condiciones que propicien la libertad de pensamiento y expresión, la creatividad y el espíritu de investigación y estudio. Todas las actividades de los profesores deben desarrollarse en un ambiente de autonomía académica.

### **C. Compromiso con el proyecto colectivo de la Universidad**

En sí misma, la Universidad representa un proyecto colectivo, con fines comunes y acciones concertadas. Las aspiraciones profesionales y académicas individuales de los profesores deben, por tanto, armonizarse de manera constructiva con los compromisos colectivos de la Institución.

### **D. Pluralismo**

Como institución educativa no confesional, independiente de credos religiosos o políticos, la Universidad propicia un ambiente tolerante y pluralista que se fundamenta en una cultura de diálogo y de respeto al disenso. Dicha cultura ofrece al profesor, por una parte, garantías para el adecuado desarrollo de sus actividades académicas e intelectuales y, por otra, le exige de manera especial que resalte las diversas formas de pensamiento y acción de sus pares académicos, de los estudiantes y de la Institución en general.

### **E. Responsabilidad ética del profesor**

La condición de profesor es, ante todo, la de educador e investigador, lo cual le impone exigencias éticas especiales. Sus calidades académicas y humanas deben permitirle ofrecer a sus estudiantes una educación crítica y ética que propicie su formación como profesionales íntegros y conscientes de sus responsabilidades sociales, profesionales y académicas.

## **F. Compromiso con los derechos humanos y la Constitución Política de Colombia**

En todas sus acciones, programas y proyectos, la Universidad es respetuosa tanto de los derechos humanos como de los principios y valores de la Constitución Política de Colombia.

## **CAPÍTULO II**

### **DERECHOS Y DEBERES DE LOS PROFESORES**

Tal y como lo establecen la misión y los reglamentos institucionales de la Universidad, y de acuerdo con el propósito del presente Estatuto, el cuerpo profesional uniandino tendrá los siguientes derechos y deberes, cuya observancia orienta su ejercicio profesional así como los procedimientos institucionales que los rigen.

#### **A. Son derechos del profesor**

1. Recibir de todos los miembros de la comunidad uniandina un trato respetuoso, libre de coerción, intimidación o acoso.
2. Gozar de libertad de cátedra, de expresión y de pensamiento.
3. Gozar de libertad intelectual en temas de investigación o creación.
4. Expresar, exponer y publicar los hallazgos derivados de su labor sin afectar acuerdos con terceros o con la Universidad y en consonancia con el Reglamento de Propiedad Intelectual de la Universidad de los Andes.
5. Contar con reconocimiento, valoración y protección de los logros derivados de su producción académica, de conformidad con las disposiciones legales y las normas internas de la Universidad.

6. Tener una distribución adecuada de sus responsabilidades profesorales que facilite la excelencia académica, de acuerdo con criterios generales de la Universidad y la programación y planeación de las unidades académicas.
7. Beneficiarse de los programas auspiciados por la Universidad para la capacitación de sus profesores, de acuerdo con los recursos, planes y criterios que diseñe la Institución para tal fin.
8. Ascender dentro del ordenamiento profesional de acuerdo con los requisitos y procedimientos determinados por la Institución.
9. Elegir y ser elegido en los organismos de gobierno universitario en los que el cuerpo profesional tiene representación, de acuerdo con los mecanismos establecidos para tal fin.
10. Utilizar formas de comunicación eficaces y respetuosas con todos los miembros de la comunidad uniandina y recibir información oportuna, precisa y adecuada sobre los aspectos que determinan y afectan su desempeño profesional y académico.
11. Conocer los criterios con los cuales será evaluada su labor en la Universidad.
12. Recibir una remuneración justa, acorde con los resultados de los procedimientos de evaluación y consecuente con su acumulación de logros académicos reconocidos en el ordenamiento profesional.
13. Utilizar en forma adecuada y según la reglamentación específica todos los servicios, la estructura y la planta física que la Universidad ha dispuesto para su comunidad.

14. Contar con garantías de confidencialidad de sus datos personales y sus registros profesionales y disciplinarios, de conformidad con la ley y con las disposiciones institucionales.

## **B. Son deberes del profesor**

1. Respetar los derechos de los demás y no abusar de los suyos propios.
2. Desarrollar su trabajo con honestidad y responsabilidad y actuar con la diligencia propia de su profesión en las labores de docencia, producción académica, creación y desarrollo institucional.
3. Dar a los miembros de la comunidad uniandina un trato respetuoso, libre de coerción, discriminación, intimidación o acoso.
4. Denunciar cualquier caso de trato irrespetuoso, coerción, discriminación, intimidación o acoso.
5. Dar crédito a la Universidad en los productos y procesos que resultan de su trabajo en la Institución.
6. Utilizar de manera correcta el nombre y los bienes de la Universidad, sin recurrir a ellos con fines comerciales o de beneficio personal.
7. Respetar los enfoques e intereses académicos de sus pares, de acuerdo con principios de pluralismo intelectual.
8. Permitir y propiciar que los estudiantes se acerquen al conocimiento de manera objetiva, académica, no dogmática y liberal.

9. Mantenerse actualizado en los desarrollos académicos y profesionales de su disciplina y en su formación como docente, en procura de un mejoramiento continuo de su enseñanza.
10. Contribuir al fortalecimiento de una cultura de participación responsable, particularmente en aquellas instancias que implican la toma de decisiones.
11. Suministrar oportunamente la información requerida para determinar su desempeño profesional y académico, según lo establezcan los procedimientos establecidos, las disposiciones de este Estatuto y los reglamentos de profesores de las unidades académicas.
12. Contribuir con la consejería a estudiantes.
13. Colaborar con los procedimientos de evaluación profesoral estipulados en este Estatuto.
14. Contribuir con los procesos de asignación de cargas docentes y de horarios de clase.
15. Contribuir con los procesos de autoevaluación y acreditación.
16. Utilizar en forma adecuada y según la reglamentación específica todos los servicios, la estructura y la planta física que la Universidad ha dispuesto para su comunidad.
17. Contribuir con los esfuerzos de consecución de recursos externos que colaboren con el financiamiento de actividades académicas.

### **C. Acción de restablecimiento de derechos**

La Universidad velará por el cumplimiento de todos los derechos y deberes de los profesores que consigna este Estatuto. Si un miembro del cuerpo profesoral considera que uno o varios de los derechos aquí consagrados están siendo vulnerados podrá, mediante documento escrito, en el cual sustente su reclamo, solicitar al vicerrector académico el estudio del caso. El vicerrector académico podrá adelantar las gestiones que considere necesarias para solucionar el reclamo o rechazarlo cuando lo considere infundado. Contra las decisiones que adopte el vicerrector académico no procederá recurso alguno.

Cuando a juicio del vicerrector académico las circunstancias así lo ameriten, podrá presentar el caso al Consejo Académico, instancia que conformará un comité *ad hoc* para revisarlo y rendir un dictamen. Si de tal concepto se concluye que efectivamente el derecho que reclama el profesor ha sido vulnerado, el Consejo Académico será el encargado de definir las acciones que se consideren adecuadas para su restitución plena.

En cualquier caso, el profesor deberá recibir una carta de respuesta debidamente motivada.

## **CAPÍTULO III**

### **VINCULACIÓN DE PROFESORES**

El proceso regular de vinculación de profesores de planta debe observar los siguientes principios:

- La vinculación de profesores debe favorecer los intereses académicos de la Universidad en cumplimiento de su misión institucional. Consecuentemente, la determinación de las plazas profesorales disponibles debe obedecer a un análisis de las necesidades y oportunidades académicas y de la viabilidad económica, de acuerdo con el plan de desarrollo de la facultad.
- La vinculación particular de un profesor debe partir de un análisis de sus calidades académicas, profesionales y humanas, así como del interés y la disposición del candidato para asumir las responsabilidades descritas en el capítulo iv. El proceso de vinculación debe establecer plenamente la conveniencia particular del perfil del candidato para suplir las necesidades consignadas en el plan de desarrollo de la facultad. La oferta salarial deberá ajustarse a los rangos establecidos en la Universidad.

#### **A. Procedimiento de selección y vinculación**

El inicio del proceso de vinculación de un profesor nuevo debe darse con la autorización del decano.

El consejo del departamento (o de la facultad, en el caso de las facultades que no tienen departamentos) designará un comité *ad hoc* para la selección de nuevos profesores, que actuará como órgano consultivo del director del departamento y del decano. Estará integrado preferencialmente por profesores asociados 3 y titulares de la unidad.

La facultad podrá emplear como mecanismo de selección de los nuevos profesores aquel que considere conveniente. Sin embargo, deben seguirse las normas que se enuncian a continuación:

- La búsqueda debe tener una difusión amplia en la comunidad académica nacional e internacional, de manera que se tenga acceso a los mejores candidatos.
- Durante el proceso de selección, los candidatos deberán tener contacto académico con profesores y estudiantes en actividades como conferencias, charlas o clases en su área de trabajo académico. El comité *ad hoc* de selección deberá estar presente en estas actividades.
- El comité *ad hoc* deberá elaborar un concepto escrito acerca de la conveniencia o inconveniencia de la contratación, con base en la hoja de vida del profesor, sus intervenciones durante el proceso y demás información que considere pertinente. Si bien este concepto no es vinculante, el decano y el vicerrector académico lo deben considerar como elemento importante para la decisión de contratación.
- La oferta laboral que se haga al profesor deberá ajustarse a los rangos establecidos por la Rectoría e incluir la categoría del ordenamiento profesional en la cual los nuevos profesores iniciarán su vinculación.

En cualquier caso, el decano puede o no recomendar la nueva contratación. En caso positivo, presentará concepto escrito al vicerrector académico justificando su decisión y describiendo en detalle el desarrollo del proceso. El vicerrector académico puede aceptar o no la recomendación de contratación hecha por el decano. La decisión final de contratación es responsabilidad del vicerrector académico.

## **B. Inducción de profesores nuevos**

La Vicerrectoría Académica, la Vicerrectoría de Investigación y Creación y la Dirección de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional, junto con las facultades, tienen la responsabilidad de organizar y ejecutar el programa de inducción a la Universidad de los profesores nuevos. La inducción debe buscar, además de otros que se consideren pertinentes, los siguientes objetivos:

- Familiarizar al profesor con sus responsabilidades y con la manera como serán evaluadas.
- Entregar al profesor información sobre estatutos y reglamentos de la Universidad.
- Familiarizar al profesor con los mecanismos internos y externos de financiación de sus proyectos académicos.
- Presentar al profesor las actividades de formación docente disponibles para los profesores nuevos.
- Dar a conocer al profesor el sistema de bibliotecas y los recursos informáticos disponibles para la docencia.
- Dar a conocer al profesor el sistema de información de profesores de la Universidad.

- Dar a conocer el Programa de Consejería y Apoyo a Profesores que opera en cada una de las facultades (véase la sección VI.G)

## C. Retiro temporal y reintegro

Los profesores de planta podrán retirarse temporalmente de la Universidad para ocupar cargos en el sector público o en el privado. En este caso deben renunciar a la Universidad con el fin de no generar conflicto de intereses; para la Universidad puede ser deseable que regresen a la Institución una vez cumplido su servicio, sin pasar por los procesos de selección estipulados. El reintegro debe ser aprobado por el decano y el vicerrector académico.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESPONSABILIDADES DEL PROFESOR**

Las responsabilidades del profesor se establecen en tres ámbitos: la labor docente, la producción académica y la contribución al desarrollo institucional. El ordenamiento profesoral puede entenderse como una progresión de logros asociados con las responsabilidades que se enuncian a continuación y que deberán ser reglamentadas en cada facultad.

#### **A. Docencia directa**

La docencia directa es el trabajo (virtual o presencial) con los estudiantes, el diseño de cursos, la labor de preparación de clase, la evaluación de estudiantes, la consejería y la atención a consultas relacionadas con los cursos o programas y la reflexión sobre la propia práctica docente.

La asignación docente de los profesores podrá variar entre cuatro y seis cursos al año, con observancia de un mínimo de doce créditos anuales. La determinación de carga dentro de este rango deberá ser sometida, con su debida justificación, a la aprobación del decano. Adicionalmente, cualquier excepción al rango descrito deberá contar con la aprobación del decano y será informada al vicerrector académico.

La Universidad está en la obligación de ofrecer una docencia de calidad, razón por la cual se deberá establecer un nivel mínimo de calidad docente. Los profesores que se sitúen por debajo de este nivel deberán buscar un apoyo especial para mejorar su desempeño. En las secciones vi.c y vi.g se describen los mecanismos de evaluación docente y de apoyo.

## **B. Producción académica**

Reconocer que la Universidad está conformada por una diversidad de áreas profesionales y disciplinares implica admitir que la producción de sus profesores reviste una correspondiente variedad que debe definirse con el fin de enriquecer —y no restringir—su vida académica. La definición de los tipos de producción académica debe reflejar las distintas posibilidades de desarrollo de los profesores como individuos, pero a su vez debe contribuir a la dinámica colectiva de la Institución.

Las diversas formas de producción académica tienen dinámicas de construcción, reconocimiento e impacto diferentes. Las facultades deben poder reconocer estas actividades con idoneidad, valorándolas en función de su calidad y cantidad, pertinencia e impacto para fines de reconocimiento académico. La forma como se valorará en cada facultad esta variedad de tipos de producción debe especificarse con claridad en el respectivo Reglamento de Profesores.

### **1. Generación, aplicación e integración de conocimiento**

La razón de ser de la investigación académica en la mayoría de las disciplinas o profesiones puede describirse en lo referente a la ampliación de la frontera del conocimiento, la elaboración de integraciones y síntesis que consolidan el cuerpo de la disciplina y el desarrollo de aplicaciones en diversos contextos.

La categoría de generación, aplicación e integración de conocimiento aparece de manera muy distinta en las diversas disciplinas. Las facultades reconocerán estos productos como consecuencia de la pertinencia, el impacto y la calidad académica en cada una de las disciplinas. Los criterios que se pretenda usar para efectuar dicha valoración deben constar en el Reglamento de Profesores de cada facultad.

## **2. Creación**

Cuando la actividad creadora individual está íntimamente atada a su labor en la Universidad y es determinante en su vinculación con ella, los profesores podrán presentar su producción creativa como elemento de su evaluación. Los resultados de procesos creativos serán valorados de acuerdo con las dinámicas propias de los tipos de expresión y medios de inserción de la producción de los profesores creadores. El reconocimiento que reciban las obras en el medio externo será parte fundamental de la valoración que de ellas haga la Universidad, razón por la cual su presentación pública en los medios, escenarios y lugares apropiados será la condición mínima de su aceptación.

## **3. Innovación**

El propósito de esta categoría de producción académica es la formación de cultura y capacidad de innovación, basada en la aplicación del conocimiento disciplinario e interdisciplinario a la generación de valor en el entorno.

## **4. Emprendimiento**

El propósito de esta categoría de producción es reconocer los esfuerzos para formar una cultura del emprendimiento en la cual se desarrolle actitudes y aptitudes para emprender nuevos proyectos, apoyando a su entorno y a su comunidad.

## **5. Investigación, desarrollo e innovación docente**

La Universidad reconoce la investigación que busca mejoras en la calidad y efectividad de las prácticas docentes como una forma de producción académica en cualquier unidad. La investigación y las actividades

asociadas de desarrollo e innovación docente deberán someterse a los cánones y al rigor de la investigación académica.

## 6. Asesoría de tesis y proyectos de grado

La asesoría y dirección de tesis y proyectos de grado en programas de doctorado, maestría y pregrado forma parte integral del trabajo académico del profesor, además de constituir una forma especial de docencia. Sin embargo, no reemplaza las responsabilidades de docencia directa como se entiende en este Estatuto.

## C. Desarrollo institucional

El desarrollo de la Universidad es una tarea colectiva de los profesores, los directivos académicos y la dirección y administración central, así como de todo el personal administrativo de la Universidad. En sentido amplio, el desarrollo institucional tiene dos ámbitos de acción: el interno y el externo.

### 1. Ámbito interno

Reúne aquellas actividades de desarrollo que se llevan a cabo en la Universidad y en consonancia con las necesidades de la comunidad académica y los planes de desarrollo de las facultades:

- Contribución al desarrollo de la unidad académica por medio de la participación en las diversas instancias colegiadas de la facultad, como son consejos de facultad, o departamento, comités de evaluación o promoción profesoral, comités curriculares o de evaluación de programas, grupos de trabajo asociados con los procesos de acreditación nacional o internacional, comités de

publicaciones, entre otros. Algunas de estas actividades serán de carácter obligatorio para los profesores, de acuerdo con la estructura de gobierno y operación de la facultad.

- Liderazgo y gestión en la creación de nuevos programas o grupos de investigación disciplinar e interdisciplinar.
- Participación en instancias de desarrollo académico de la Universidad.
- Participación en proyectos de innovación, actualización o transformación de la Universidad cuyo objetivo sea mejorar la calidad y pertinencia del servicio educativo, la investigación y la consultoría especializada.

## 2. Ámbito externo

Recoge aquellas actividades que favorecen la cercanía y cooperación de la Universidad con el sector externo, público o privado, nacional o internacional:

- Contribución a la puesta en marcha de procesos de innovación y emprendimiento con miras a solucionar retos empresariales, gubernamentales o de la sociedad en general.
- Participación en la creación de empresas cuyo objetivo principal sea la aplicación de resultados de investigación a problemas y oportunidades del entorno.
- Liderazgo y gestión de eventos académicos o profesionales y elaboración de convenios y asociaciones que redunden en beneficio académico de la Universidad.
- Participación en proyectos de investigación aplicada o consultoría especializada en los cuales se actúa en nombre de la Universidad.

- Liderazgo en los procesos de internacionalización, tanto en docencia como en extensión e investigación.
- Participación y liderazgo en proyectos de educación continua.
- Representación de la Universidad y la facultad en ámbitos académicos, institucionales, gremiales o empresariales en el país o internacionalmente.
- Consecución de recursos externos para fines académicos, de investigación o para el sostenimiento de programas institucionales (becas para estudiantes o profesores, centros de investigación, laboratorios, publicaciones, entre otros).

## **CAPÍTULO V**

### **ORDENAMIENTO PROFESORAL**

El ordenamiento profesional establece categorías acordes con los méritos de los profesores en el cumplimiento de las diversas responsabilidades descritas en el capítulo iv. La Universidad distingue varios tipos de profesores de acuerdo con su dedicación y responsabilidades. El ordenamiento profesional está dirigido a aquellos profesores que tienen contrato laboral de planta y dedicación superior al medio tiempo. A los profesores contemplados en las categorías especiales previstas en el capítulo viii no se les aplicará lo relacionado con el ordenamiento profesional, ni las obligaciones y los beneficios asociados con la condición de profesores de planta.

Las categorías del ordenamiento profesional son:

- Profesor asistente
- Profesor asociado
- Profesor titular

Las definiciones de las categorías profesionales son suficientemente generales como para ser válidas en toda la Universidad. Sin embargo, en los procesos de promoción se requieren precisiones acordes con las características de cada facultad que reflejen las especificidades de las diferentes disciplinas. Las facultades deberán, sin perder el espíritu general de las definiciones aquí presentadas, tipificar las categorías en sus reglamentos de acuerdo con criterios propios de sus disciplinas, metodologías de trabajo docente e investigativo y modalidades de participación en el desarrollo institucional.

### **A. Profesor asistente**

Es un profesor que ha alcanzado los niveles de escolaridad adecuados para avanzar dentro del ordenamiento profesoral. El profesor asistente debe promoverse a la categoría de profesor asociado en un plazo máximo de seis años, o de lo contrario deberá dejar de ser profesor de planta de la Universidad. El tiempo en licencias de maternidad será descontado del plazo máximo.

### **B. Profesor asociado**

Es un profesor que ha demostrado con su trabajo un nivel satisfactorio en docencia, una capacidad de mantener una producción académica autónoma de alta calidad y un aporte al desarrollo académico de su unidad o de la Universidad.

### **C. Profesor titular**

Es un profesor que ha demostrado un nivel notablemente alto de calidad en su práctica docente. Como consecuencia de la calidad de su producción académica, cuenta con reconocimiento de la comunidad nacional e internacional de su disciplina. Ha contribuido de manera destacada a la formación de estudiantes en actividades de producción académica mediante la asesoría de tesis a nivel de posgrado y proyectos de grado en el nivel de pregrado. Con iniciativa y liderazgo ha contribuido con el desarrollo de su unidad o de la Universidad.

#### **D. Desvinculación del ordenamiento profesoral**

Un profesor de planta que pase a ocupar un cargo administrativo en la Universidad podrá renunciar voluntariamente a su estatus de profesor y, por ende, a su posición en el ordenamiento.

## **CAPÍTULO VI**

### **EVALUACIÓN TRIENAL**

La evaluación trienal tiene como objetivo proveer un mecanismo de reconocimiento, estímulo y seguimiento durante la permanencia en las subcategorías consecutivas de la misma categoría o después de la última promoción, en el caso del profesor titular 3. Como su nombre lo indica, la evaluación trienal se hace cada tres años; es obligatoria pero no simultánea para todos los profesores que están en el ordenamiento profesional. El procedimiento de evaluación tiene en cuenta los avances del profesor en las responsabilidades enumeradas y explicitadas en las secciones IV.A, IV.B y IV.C de este Estatuto: docencia directa, producción académica y desarrollo institucional. Los resultados de las evaluaciones trienales deberán tener consecuencias en la compensación salarial y en la permanencia del profesor en la Universidad.

Una parte integral de la evaluación trienal es el sistema de apoyo al profesor, que ofrece información y consejería acerca de las responsabilidades que son objeto de la evaluación trienal y de la promoción. Este sistema de apoyo al profesor se presenta en la sección VI.G.

#### **A. Subcategorías**

La evaluación trienal divide la permanencia en cada categoría profesional en una sucesión de subcategorías como se detalla a continuación:

- Profesor asistente. Tiene dos subcategorías: asistente 1 y asistente 2. La subcategoría asistente 1 se inicia en el momento de

promoción a la categoría de profesor asistente o con la vinculación en esa misma categoría.

- Profesor asociado. Tiene tres subcategorías: asociado 1, asociado 2 y asociado 3. La subcategoría asociado 1 se inicia en el momento de promoción a la categoría de profesor asociado.
- Profesor titular. Tiene tres subcategorías: titular 1, titular 2 y titular 3. La categoría titular 1 se inicia en el momento de promoción a profesor titular.

Las siguientes son consideraciones generales sobre el sistema de subcategorías:

- El resultado de la evaluación trienal es “aprobado / no aprobado”. Si el profesor aprueba la evaluación, asciende a la siguiente subcategoría. Si ya ha llegado a la última de su categoría, se mantienen la evaluación trienal y la posibilidad de promoción a la siguiente categoría.
- El avance de una subcategoría a otra debe reflejarse en un incremento en la compensación salarial del profesor. La estructura general de incrementos será determinada por la Rectoría de la Universidad y deberá incluir vigencias y montos de los incrementos.
- Un profesor puede presentar su solicitud de promoción a la siguiente categoría del ordenamiento desde cualquier subcategoría. Así mismo, estar en la última subcategoría no implica una promoción automática en el ordenamiento.
- De manera discrecional, el decano podrá anticipar la evaluación trienal de un profesor, con sus respectivas consecuencias.

- Corresponde a las facultades la tipificación, en su Reglamento de Profesores, de las distintas subcategorías de profesores asistentes, asociados y titulares, de acuerdo con los parámetros generales que establezca la Universidad.

## **B. Comité para la evaluación trienal**

El proceso de evaluación trienal se lleva a cabo en los departamentos —en el caso de las facultades que cuentan con varios departamentos— y en las decanaturas de las facultades o direcciones en los demás casos. En estos últimos se supondrá que la unidad académica puede dividirse en áreas académicas con profesores adscritos.

- En el caso de facultades con departamentos, el consejo del departamento nombrará un comité de evaluación trienal, formado por dos (2) profesores titulares o asociados, seleccionados por voto directo entre los profesores del departamento; un (1) profesor asociado o titular, seleccionado por el decano; un miembro del Comité de Ordenamiento de la Facultad (coF) de la facultad a la que pertenece el departamento, seleccionado por voto directo entre los profesores del mismo; finalmente, el director del departamento, quien lo preside.
- En las facultades sin departamentos, el comité estará constituido por dos (2) profesores titulares o asociados, seleccionados por voto directo entre los profesores de la facultad; un (1) profesor titular o asociado seleccionado por el decano; un miembro del coF de la facultad seleccionado por voto directo entre los profesores de la facultad; finalmente, el decano, quien lo preside.

- Las funciones de los comités de evaluación se especifican en las secciones VI.C y VI.D.

## **C. Componente de docencia directa**

El propósito de la evaluación de docencia directa es mejorar las prácticas docentes. La evaluación tiene dos componentes:

### **1. Evaluación de estudiantes**

Recoge la percepción que tienen los estudiantes sobre el trabajo del profesor como docente en cada curso. Se lleva a cabo en todos los cursos de la Universidad por medio de un cuestionario diligenciado en línea de manera completamente anónima. Los resultados cuantitativos, compilados por la Dirección de Admisiones y Registro, serán de carácter público. Este mecanismo de evaluación podrá ser complementado por otros más, aprobados por la Vicerrectoría Académica.

### **2. Evaluación de la práctica docente**

Busca hacer una caracterización más profunda y detallada del trabajo docente de los profesores. Esta evaluación tiene como punto de partida una autoevaluación del profesor en la que él, de manera sucinta, comunica sus propósitos educativos, logros y dificultades frente a la planeación y preparación de clases y actividades, los ambientes de aprendizaje y dinámicas de enseñanza y aprendizaje que construye, las formas de evaluación del aprendizaje de sus estudiantes y la reflexión sobre su propia práctica como docente.

Para la evaluación docente de los profesores, la Vicerrectoría Académica fijará un resultado mínimo para toda la Universidad en la evaluación

estudiantil. Si el desempeño del profesor es inferior a dicho mínimo establecido por la Institución, entonces se deberá proceder a la segunda etapa, que es la de evaluación de la práctica docente.

Para los profesores con evaluación de estudiantes por encima del mínimo establecido en la Universidad, se registra el resultado de su evaluación como *docencia satisfactoria*, lo cual trae consecuencias especiales en el momento de la promoción (secciones VII.B.2, VII.B.3 y VII.B.4).

Cuando se considere conveniente conocer con mayor profundidad el trabajo docente de un profesor, el decano de la facultad puede solicitar la evaluación de su práctica docente. Los resultados de esta evaluación docente se podrán emplear en las determinaciones finales de la evaluación trienal.

En el caso de los profesores que han pasado a la etapa de evaluación de su práctica docente, los departamentos —o las áreas académicas de las facultades que no tienen departamentos— deberán, a través del comité descrito en la sección VI.B, elaborar un reporte de docencia del profesor evaluado, que contenga:

- El resultado de las evaluaciones de los estudiantes.
- La autoevaluación del profesor.
- La caracterización de la práctica docente, basada en la evaluación correspondiente.
- Una lista de recomendaciones para la elaboración de un plan de acción encaminado al mejoramiento de la práctica docente del profesor evaluado.

Un buen resultado en esta evaluación puede conducir a que la docencia del profesor pase a ser considerada *satisfactoria*, incluso a pesar del resultado de la evaluación de estudiantes que precedió la valoración detallada de la práctica docente.

La evaluación del componente de práctica docente es muy específica en cada disciplina y, además, presenta variaciones dependiendo del nivel del curso. La forma en que se desarrollan las clases, los materiales y recursos docentes empleados, así como la forma de evaluar a los estudiantes, pueden variar completamente de una facultad a otra o incluso de un departamento o área académica a otro. Por esta razón, los protocolos de evaluación docente deben ser desarrollados de manera independiente en cada facultad y consignados con todo el detalle necesario en el Reglamento de Profesores de las facultades. Todos ellos deberán dar cuenta del desempeño del profesor de acuerdo con la misión de la Universidad y los objetivos de la facultad y el departamento en, por lo menos, cuatro componentes de la docencia directa:

- Planeación y preparación de actividades.
- Creación de ambientes de aprendizaje.
- Dinámicas de enseñanza y aprendizaje.
- Reflexión sobre la práctica.

#### **D. Componente de producción académica**

La evaluación trienal de producción corresponde a una o varias de las formas descritas en la sección IV.B. Esta producción académica se manifiesta a través de resultados de naturaleza muy variada: libros y capítulos de libros, artículos en revistas académicas, diversas

modalidades de creación artística, periodística, de arquitectura o diseño y patentes, entre otros. En el Reglamento de Profesores de cada facultad se debe establecer con claridad los criterios para evaluar la calidad de los productos que se consideren pertinentes con respecto a la naturaleza académica de la facultad. Estos productos deben admitir evaluación por pares y deben tener formas establecidas de reconocimiento en la respectiva comunidad académica o profesional nacional e internacional.

En la evaluación trienal se analizan productos terminados, pero en los casos en que las condiciones de la disciplina o área lo exijan, se considerarán los avances del período, con los cuales el profesor deberá construir un portafolio. Cuando se trata de avances, la presentación de la información para la evaluación debe ser especialmente detallada.

El comité descrito en la sección VI.B estudiará la producción académica del profesor y redactará un informe de producción académica en el que se recoja la siguiente información:

- El estado de avance relativo con respecto a las anteriores evaluaciones trienales o promociones.
- La valoración de calidad e impacto académico de los productos o avances presentados.
- Una recomendación del plan de avance para el siguiente trienio.

## **E. Componente de desarrollo institucional**

La evaluación de desarrollo institucional se construye a partir de la reseña que el profesor hace de sus aportes al desarrollo de su unidad o la Universidad. En la sección IV.C se presentan diversas formas de

contribución al desarrollo institucional, las cuales debe presentar el profesor en su reseña, aclarando su aporte personal en cada caso.

## **F. Determinación del avance en el trienio**

Uno de los objetivos de la evaluación trienal es determinar el paso del profesor a la siguiente subcategoría (véase la sección vi.A). La decisión se deberá basar en los reportes de docencia y de producción académica y en la reseña de aporte al desarrollo institucional que emite el comité evaluador mediante comunicación al decano dirigida al profesor evaluado. La decisión final será competencia del decano. Las decisiones asociadas con la evaluación trienal podrán ser objeto de revisión por solicitud del profesor ante el Consejo de Facultad.

## **G. Programa de Consejería y Apoyo a Profesores**

Las facultades y los centros deberán reglamentar y poner en marcha un programa mediante el cual los profesores de mayor trayectoria puedan ofrecer guía o consejo a los nuevos profesores. El propósito principal del Programa de Consejería y Apoyo es contribuir al éxito de los profesores en su carrera académica, en particular en lo que respecta al logro de las condiciones necesarias para la promoción a la categoría de profesor asociado.

Para lograr este fin, el programa debe facilitar al profesor consejero el acceso a la información necesaria para:

- Analizar la información relativa a la docencia del profesor que solicita el apoyo (encuestas de estudiantes y evaluaciones de la

práctica docente, si las hay), con el fin de contribuir al diseño de planes de mejora. Este análisis ocurre a raíz de una evaluación trienal, pero cualquier profesor puede también solicitarlo cuando juzgue conveniente.

- Estudiar el estado de la producción académica de un profesor para señalar las fortalezas y debilidades de su portafolio frente a una futura promoción.
- Analizar, junto con el profesor que solicita el apoyo, cualquier otra dimensión de la vida universitaria que pueda obstaculizar su avance exitoso en la carrera profesoral.

Lo anterior requiere que el sistema de información de profesores de la Universidad contenga los registros de encuestas de estudiantes con análisis históricos y comparativos que resulten útiles a consejeros y profesores. También es necesario que incluya registros históricos de las evaluaciones de la práctica docente. El sistema de información debe tener, además, una historia estructurada de la producción académica de sus profesores, tanto en los casos exitosos como en aquellos en los que han surgido dificultades en las evaluaciones trienales y de promoción. En todos los casos, el historial se conservará de manera anónima y confidencial.

La participación de los profesores consejeros en las actividades del programa es completamente voluntaria.

Las recomendaciones y acciones derivadas de la consejería no comprometen a la facultad en las decisiones relativas a la evaluación trienal o a la promoción.

## **CAPÍTULO VII**

### **PROMOCIÓN**

La promoción es el proceso mediante el cual un profesor asciende a la siguiente categoría del ordenamiento como consecuencia de sus logros en las tres responsabilidades descritas en el capítulo IV. Para efectos de la promoción, ninguna de las tres responsabilidades debe ser descuidada como consecuencia de los logros en las demás. El desempeño mínimo en cada responsabilidad se definirá en los reglamentos de cada facultad.

La categoría profesoral que un profesor haya alcanzado en otra institución académica podrá ser homologada por una facultad de la Universidad de los Andes, de manera discrecional y de acuerdo con sus propios criterios, con la aprobación de la Vicerrectoría Académica.

#### **A. Información requerida para el estudio de solicitudes de promoción**

Los comités de ordenamiento definidos en la sección VII.B están a cargo de los procesos de promoción en el ordenamiento. Dichos comités tienen la responsabilidad de verificar que el profesor que solicite una promoción cumpla con las exigencias que se establecen en esta sección. La siguiente es la información que se solicitará a todo profesor en proceso de promoción. Las facultades podrán solicitar información adicional según sus exigencias particulares. Los requisitos deben estar expuestos en el Reglamento de Profesores de las facultades.

## 1. Información provista por la Universidad

- Lista de cursos de pregrado y posgrado impartidos, acompañada de la evaluación de estudiantes.
- Reportes de docencia correspondientes a evaluaciones trienales (véase la sección vi.c) de los últimos dos trienios, o del último trienio para los profesores que solo han tenido una evaluación trienal.

## 2. Información provista por el profesor

Esta puede incluir:

- Producción académica de libros, capítulos de libro, artículos en revistas académicas, material de divulgación, con las respectivas referencias bibliográficas e indicadores de citación e impacto. Debe contrastarse con los registros del sistema de información de profesores.
- Evidencia de investigación, desarrollo e innovación docente.
- En los casos en que haya lugar, generación o transferencia de patentes, emprendimientos empresariales a partir de desarrollos generados en la Universidad, innovaciones tecnológicas u otras innovaciones en el ámbito de la gestión comunitaria y social.
- Productos de creación artística, periodística, de arquitectura o de diseño.
- Lista de estudiantes asesorados en tesis doctoral, de maestría o proyecto de grado con las respectivas referencias bibliográficas de las tesis o proyectos de investigación. Esta lista puede complementarse con la trayectoria profesional de los estudiantes de maestría o doctorado que haya asesorado el profesor.

- Premios o distinciones académicas.
- Membresía en sociedades profesionales o académicas.
- Participación como editor, compilador o árbitro en revistas académicas o profesionales.
- Reseña de las actividades con las cuales ha contribuido al desarrollo institucional de su unidad o la Universidad.
- Reseña de la consecución de recursos económicos externos asociados con sus proyectos académicos como investigación, consultoría y educación continua.
- Evaluación final de resultados del FAPA por parte de un par externo, conforme a la política establecida por la Vicerrectoría de Investigación y Creación.
- Participación en proyectos de educación continua.
- Participación en proyectos de investigación aplicada o consultoría especializada con empresas, entidades públicas, organizaciones sociales y demás organizaciones externas.
- Reseña de los esfuerzos académicos para fortalecer la docencia y la investigación interdisciplinaria.

### **3. Cartas de evaluación externa**

Mínimo dos (2) cartas elaboradas por pares académicos externos a la Universidad que evalúen específicamente el impacto y la calidad de la producción académica del profesor. Los pares serán escogidos por el decano en el caso de las promociones a profesor asistente y asociado, y por el vicerrector académico y el decano en los casos de promoción a profesor titular. El decano es el encargado de solicitar y recibir estas cartas. Antes de proceder a solicitar las cartas en mención, el profesor evaluado podrá sugerir o vetar el nombre de pares evaluadores externos.

El decano no está obligado a aceptar las sugerencias del profesor, pero sí el voto de pares.

#### **4. Concepto del Comité de Ordenamiento de la Facultad (coF)**

Cuando se trate de una promoción a la categoría de titular, el profesor debe solicitar un concepto de su postulación al Comité de Ordenamiento de la Facultad (coF), adjuntando la información establecida en este capítulo. Este concepto debe incluir una valoración de las fortalezas y debilidades académicas del candidato. La elaboración del concepto no requiere las cartas de recomendación de pares externos, estas se tramitarán para la postulación del profesor ante el cou como se indicó en la sección VII.A.3. El coF tendrá treinta (30) días hábiles contados a partir de la fecha de la solicitud del profesor para la elaboración del concepto. De no tramitarse el concepto dentro del período establecido, el profesor podrá presentar su postulación directamente al cou. El profesor podrá solicitar un segundo concepto al coF si así lo decidiera.

### **B. Comités de ordenamiento profesoral y procesos de promoción**

#### **1. Composición de los comités de ordenamiento**

Los comités de ordenamiento de la Universidad se encargan de estudiar las solicitudes de promoción en el ordenamiento. En el nivel central, desde la Vicerrectoría Académica se conformarán dos comités: el Comité de Pares Externos (CPE) y el Comité de Ordenamiento de la Universidad (cou). Por su parte, cada facultad debe conformar su Comité de Ordenamiento de Facultad (coF).

### a. Comité de Pares Externos (CPE)

Los comités de ordenamiento de las facultades y el Comité de Ordenamiento de la Universidad contarán siempre con la presencia de pares externos. Un par externo de facultad es un profesor titular de cualquiera de las otras facultades, elegido por el COF de la facultad por períodos de tres años, con posibilidad de reelección para un siguiente período. El conjunto de todos los pares externos se denomina Comité de Pares Externos (CPE), que se encarga de estudiar las solicitudes de promoción a la categoría de profesor titular y los recursos de apelación de las decisiones de los COF.

### b. Composición del Comité de Ordenamiento de la Universidad (cou)

El vicerrector académico, con las consultas que considere pertinentes, conformará el Comité de Ordenamiento de la Universidad cada vez que haya una solicitud de promoción a la categoría de titular. La conformación del cou debe responder a las particularidades de los casos que estudia. Son sus miembros:

- El vicerrector académico, quien lo preside.
- El vicerrector de investigación y creación.
- Cuatro (4) miembros del CPE (véase la sección VII.B.1.a).
- Dos (2) pares adicionales que conozcan el área de trabajo del profesor cuya solicitud está en estudio, escogidos por el vicerrector académico y el decano de la facultad. Uno de estos pares podrá ser externo a la Universidad.

- En caso de que el profesor esté vinculado con más de una unidad académica, los pares adicionales son escogidos por el vicerrector académico y los decanos de las unidades académicas con las cuales tiene relación el profesor.

### c. Composición del Comité de Ordenamiento de Facultad (cof)

Los comités de ordenamiento de las facultades se encargan de estudiar las solicitudes de ordenamiento y promoción a las categorías de asistente y asociado y de estudiar y emitir un concepto para la postulación del profesor a la categoría de titular ante el cou. Para este caso es necesario distinguir las facultades que tienen varios departamentos de aquellas que no tienen departamentos. Son sus miembros:

- El decano de la facultad, quien lo preside.
- Por lo menos dos profesores elegidos por voto directo de los profesores por períodos de tres (3) años y quienes tendrán que ser profesores titulares o asociados 3.
- El par externo de la facultad.
- Un profesor titular o asociado 3, seleccionado por el decano y cercano al área de trabajo del profesor (puede ser externo a la Universidad).
- El número de integrantes debe ser impar.

## 2. Criterios de promoción

Las responsabilidades de los profesores que hay que evaluar para efectos de promoción son las consignadas en el capítulo iv. Los siguientes criterios deben ser comunes para cualquier proceso de promoción:

- *Docencia:* la promoción requiere como condición necesaria que el profesor tenga una evaluación docente satisfactoria en el trienio previo a la promoción (véase la sección vi.c). Si el profesor ha solicitado su promoción antes de terminarse el período trienal, requiere entonces una evaluación docente satisfactoria que corresponda al período que va entre el último trienio evaluado y el momento de solicitud de promoción. El desempeño en la consejería a estudiantes se tendrá en cuenta como un aspecto importante de la docencia. En el caso de profesores asistentes que deseen solicitar su promoción antes de terminar el primer trienio, el decano podrá autorizar la evaluación docente de un período inferior a tres años.
- *Producción académica:* las facultades tendrán que determinar, dentro del conjunto de posibilidades presentadas en el capítulo iv, las formas pertinentes para el desarrollo académico de sus profesores, la manera de evaluar la calidad y el impacto de los productos y los volúmenes aproximados de producción esperados para la promoción. Estas especificaciones deben estar claramente definidas en el Reglamento de Profesores de la facultad. Las definiciones propias de cada facultad deben permitir caracterizar el trabajo académico del profesor en lo referente a calidad, impacto y volumen. La valoración que se haga de las asesorías de tesis y proyectos de grado, así como de otras opciones de grado, debe tener en cuenta que el número de trabajos disponibles para asesoría depende en parte del tamaño de los programas, que es muy variable en la Universidad.
- *Desarrollo institucional:* es misión de los comités de ordenamiento valorar los aportes al desarrollo institucional que ha hecho el profesor, de forma que su contribución sea un aspecto

importante en el proceso de promoción. En el caso de aportes muy excepcionales, este aspecto podrá ser determinante de la promoción.

### **3. Promoción a profesor asistente y a profesor asociado**

La instancia encargada de estas promociones es el Comité de Ordenamiento de la Facultad (cof).

#### **a. Procedimiento de promoción**

Las solicitudes de promoción se pueden presentar en cualquier momento del año. Las decisiones del cof se toman por mayoría simple y contra ellas procede el recurso de reposición ante el mismo Comité y, agotada dicha figura, el recurso de apelación ante el CPE (vii.B.1.a), que preside el vicerrector académico. Los recursos se deben presentar en los diez (10) días hábiles posteriores a la notificación de la decisión. El cof y el CPE deben responder en un plazo de treinta (30) días hábiles contados a partir del momento de presentación del recurso. Las respuestas positivas o negativas a solicitudes de promoción deberán ser redactadas por el decano y deberán explicar la decisión que ha tomado el Comité. Las decisiones del CPE se toman por mayoría simple, son definitivas y contra ellas no procede ningún recurso.

#### **b. Número máximo de años para promoción**

Los profesores asistentes tienen un tiempo máximo de seis (6) años de labores académicas en la Universidad desde su ordenamiento en esta categoría para promoverse a la categoría de profesor asociado. Después de este plazo, de no

lograr la promoción a la categoría de asociado, procederá su desvinculación como profesores de la Universidad.

#### c. Registro de las decisiones

El cof deberá contar con un registro de los casos que haya estudiado y de sus correspondientes decisiones (promoción o negación), en el que se recojan de manera anónima los argumentos que motivaron cada decisión. Los profesores de la Universidad podrán tener libre acceso a la información sobre su propio caso.

### 4. Promoción a profesor titular

La instancia encargada de estas promociones es el Comité de Ordenamiento de la Universidad (cou), el cual tiene una composición variable, como se indicó en la sección VII.B.1.C.

#### a. Procedimiento de promoción

Las solicitudes del concepto del cof para la postulación a profesor titular se pueden presentar ante el Comité de Ordenamiento de la Facultad en cualquier momento del año. El cof tendrá treinta (30) días hábiles contados a partir de la fecha de recepción de la solicitud del profesor para elaborar el concepto.

Una vez recibido el concepto del cof, el profesor debe presentar la solicitud de promoción directamente ante el cou en cualquier momento del año, adjuntando la información establecida en este capítulo. Las decisiones del cou se toman por mayoría simple y contra ellas procede el recurso de reposición ante el mismo Comité y, agotada dicha figura, el recurso de apelación

ante el Consejo Académico. Los recursos se deben presentar en los diez (10) días hábiles posteriores a la notificación de la decisión. El cou y el Consejo Académico deben responder en un plazo de treinta (30) días hábiles contados a partir del momento de presentación del recurso. Las respuestas positivas o negativas a solicitudes de promoción deberán ser escritas por el presidente del cou y explicar la decisión que ha tomado el Comité. Las decisiones del Consejo Académico se toman por mayoría simple, son definitivas y contra ellas no procede ningún recurso. Cuando se resuelvan los recursos de apelación, en dicha decisión no intervendrán los miembros del cou que participaron en la decisión que dio lugar al recurso.

**b. Registro de las decisiones**

La Vicerrectoría Académica deberá contar con un registro de los casos que haya estudiado el cou y de sus correspondientes decisiones (promoción o negación), en el que se recojan de manera anónima los argumentos que motivaron cada decisión. Los profesores podrán tener libre acceso a la información correspondiente a su caso.

## **CAPÍTULO VIII**

### **CATEGORÍAS ESPECIALES**

En la medida en que la Universidad se traza metas más exigentes en sus propósitos docentes, de investigación y, en general, de producción académica se hace evidente que atender estas responsabilidades requiere una variedad de perfiles que no pueden cubrirse únicamente con las tres categorías del ordenamiento profesional. Todas las personas contratadas en las categorías especiales que se definen a continuación están sujetas al régimen disciplinario descrito en el capítulo ix. Las siguientes son las categorías especiales que se consideran en la Universidad:

#### **A. Perfiles docentes especiales**

La Universidad cuenta con perfiles docentes especiales. Además de los establecidos en el presente Estatuto, el Consejo Académico podrá establecer las especificidades de categorías adicionales, especialmente en el caso de facilitar acciones en el marco de convenios interinstitucionales.

##### **1. Profesor de cátedra**

###### **a. Vinculación de profesores de cátedra**

La contratación de un profesor de cátedra debe obedecer a una clara necesidad docente del departamento o facultad, en cursos o áreas en las cuales el cuerpo profesional de planta sea insuficiente en número para cubrir dichas necesidades o en aquellas áreas en las cuales el profesor de cátedra, por su experiencia y

trayectoria profesional, aporta elementos educativos valiosos, distintos a los que aportan los profesores de planta.

Cada facultad deberá establecer los criterios mínimos para la contratación de profesores de cátedra. Su vinculación, incluso en las facultades con departamentos, es responsabilidad del decano, quien la aprobará teniendo en cuenta las credenciales profesionales y académicas del profesor, así como las evaluaciones docentes previas en su unidad o en otras unidades donde haya laborado anteriormente.

#### **b. Responsabilidades del profesor de cátedra**

Las responsabilidades del profesor de cátedra se centran en las labores docentes asociadas con los cursos para los cuales haya sido contratado en el semestre académico, con la intensidad horaria semanal correspondiente. Esta labor docente debe dar cumplimiento a todos los deberes que para el profesor derivan del Régimen Académico previsto en los reglamentos generales de estudiantes de la Universidad.

- Los profesores de cátedra deberán disponer de por lo menos una (1) hora semanal adicional a las horas regulares de clase para la atención de consultas de los estudiantes en aspectos concernientes a los cursos que estén a su cargo. La unidad académica deberá disponer del espacio físico para que dichas consultas puedan ser atendidas de manera adecuada.
- Un profesor de cátedra no podrá atender cursos con una carga total superior a nueve (9) créditos semestrales, o su equivalente en horas de docencia para cursos sin

créditos, excepto con aprobación de la Vicerrectoría Académica.

- Los profesores de cátedra podrán ser convocados de manera ocasional o permanente, y con atención a sus limitaciones de tiempo, a reuniones, comités o consejos de departamento o facultad en los cuales se considere oportuna y adecuada su participación para el diseño, el seguimiento, la evaluación y la puesta en marcha de programas académicos.
- Los profesores de cátedra podrán asesorar proyectos de grado o tesis en las áreas de su especialidad. Sin embargo, en estos casos es recomendable que un profesor de planta actúe como co-asesor, con el fin de que el estudiante pueda cumplir los requisitos y exigencias de avance y grado en su programa de estudios.
- Los profesores de cátedra podrán participar en proyectos de consultoría o investigación que haya suscrito la Universidad con entidades externas, siempre y cuando un profesor de planta actúe como co-ejecutor y se cuente con el visto bueno del decano.

#### c. Evaluación semestral, permanencia y remuneración

La labor docente de los profesores de cátedra deberá ser evaluada de manera tal que se garanticen niveles de calidad comparables a los de los profesores que están en el ordenamiento (véase la sección vi.c). Las facultades deberán diseñar un mecanismo de evaluación que considere las siguientes dimensiones:

- Planeación y preparación de actividades.
- Creación de ambientes de aprendizaje.
- Dinámicas de enseñanza y aprendizaje.
- Evaluación de los estudiantes.
- Reflexión sobre la práctica (para enriquecer el proceso).

Las facultades deberán establecer una escala de remuneración para los profesores de cátedra que debe tener en cuenta la formación, la antigüedad y la trayectoria profesional. Dichas escalas deben ser aprobadas por la Rectoría, de acuerdo con las políticas generales que para tal fin disponga la Universidad.

Entre las competencias de la facultad está el diseño de estímulos y mecanismos que propicien un mejor desempeño, compromiso y bienestar de los profesores de cátedra en la Universidad, incluido el ascenso en las escalas de remuneración establecidas y aprobadas por la Rectoría.

## **2. Profesor especialista**

Para algunas profesiones, la docencia en determinados niveles y áreas requiere la experiencia de personas que laboran permanentemente en el ejercicio profesional. Los profesores especialistas cumplen con las siguientes características:

- Su experiencia profesional motiva a la Universidad para contratarlos en un rol docente.
- Su responsabilidad central es la docencia en áreas de su experiencia profesional.

- La selección requiere la revisión de su hoja de vida por parte del comité *ad hoc* de selección de la facultad. El comité elabora una recomendación que el decano tendrá en cuenta para su decisión de contratación.
- Su dedicación laboral con la Universidad no debe superar el medio tiempo.
- La contratación se hace hasta por un año y es renovable. Las renovaciones son competencia del decano.
- Los profesores especialistas se clasifican en las categorías de profesor especialista asistente, profesor especialista asociado y profesor especialista titular, dependiendo de su madurez profesional y su calidad docente.
- La anterior clasificación de los profesores especialistas es responsabilidad de la facultad. El vicerrector académico será el encargado de aprobar el reglamento de promoción.
- Los profesores especialistas se rigen por el Reglamento de Profesores de la facultad. Cada facultad debe establecer los criterios que se deben tener en cuenta para renovar la contratación.

### 3. Docente de planta

En ciertas áreas académicas de la Universidad es indispensable atender volúmenes muy altos de docencia en niveles básicos, para lo cual es valioso contar con profesores de planta dedicados principalmente a tareas de docencia directa. Los profesores de esta categoría se denominan docentes de planta y tienen las siguientes características:

- Para efectos de su vinculación, deberán cumplir con el procedimiento de selección de los profesores de planta.

- Su carga docente será más alta que la de los profesores de planta.
- Estarán sujetos a un ordenamiento con categorías de docente asistente, docente asociado y docente titular. Los reglamentos de promoción entre estas categorías tendrán que ser establecidos en las facultades en las que esta modalidad esté en uso y deberán contar con la aprobación del vicerrector académico.
- La promoción dependerá de la calidad de la docencia directa y de otras actividades académicas, ya sean de investigación, desarrollo o innovación, que contribuyan a aumentar el valor de su práctica docente.
- La compensación dependerá de la posición en el ordenamiento, de acuerdo con los procedimientos establecidos en la facultad, y aprobados por el vicerrector académico.
- Un profesor de planta podrá solicitar ser considerado como docente de planta, en cuyo caso se regirá por las normas que apliquen en su nueva condición. El paso a esa categoría debe ser aprobado por el decano y el vicerrector académico, previo concepto del Comité de Selección.
- Un docente de planta puede pasar a ser profesor únicamente cuando se siga el procedimiento de selección estipulado en la facultad para los profesores nuevos. Una vez vinculado, sus actividades se regirán según el ordenamiento profesional.

#### **4. Profesional distinguido**

Las facultades pueden contratar, por períodos fijos, profesionales distinguidos que cuenten con una trayectoria laboral y profesional madura y destacada y hayan hecho aportes importantes al desarrollo

de su profesión. Los profesionales distinguidos pueden apoyar a la unidad académica de múltiples maneras: tareas docentes en las que la experiencia profesional sea muy importante, apoyo en labores de desarrollo institucional, apoyo a grupos de investigación, construcción de vínculos con el sector externo, entre otras.

- La selección de los profesionales distinguidos requiere la revisión de su hoja de vida por parte de un comité *ad hoc* de selección de la facultad. El comité elabora una recomendación que el decano tendrá en consideración para su decisión de contratación.
- Los contratos de profesionales distinguidos tienen un término de un (1) año y son renovables. Cada facultad debe establecer los criterios de renovación de la contratación.
- Las prórrogas requieren aprobación del vicerrector académico.
- La compensación de los profesionales distinguidos debe ser establecida por el decano, con aprobación del rector, y debe ser consistente con las escalas salariales de los profesores de planta.

## 5. Instructor

El instructor es un profesional con contrato de planta que se encuentra en proceso de formación académica y que aún no ha alcanzado el nivel educativo en su disciplina requerido para entrar en la planta profesional y avanzar en el ordenamiento. Un instructor no debe tener una vinculación a la Universidad mayor a tres años y sus responsabilidades se centran en actividades de docencia y soporte a proyectos académicos de la unidad a la que pertenece. Los procesos de vinculación y evaluación de los instructores serán determinados en el Reglamento de Profesores de cada facultad.

## **B. Perfil especial de investigación**

### **1. Investigador asociado**

El ritmo adecuado de producción académica en ciertas áreas puede requerir de profesionales con entrenamiento en investigación que colaboran en proyectos en un formato de dedicación exclusiva a la investigación, distinto al de profesores de planta o estudiantes de posgrado.

Su vinculación está sujeta a las siguientes características:

- El contrato y la remuneración del investigador asociado dependen de la existencia de un proyecto de investigación con ingresos externos que cubra los costos de la contratación.
- La vinculación y desvinculación de los investigadores asociados son prerrogativa del decano.

## **C. Profesor pensionado y profesor retirado**

La edad de pensión es aquella en la cual un empleado accede al derecho a una prima pensional. La edad de retiro es la edad en la cual se acuerda el retiro del profesor como profesor de planta de la Universidad. Estas dos edades —pensión y retiro— no tienen que coincidir.

La edad de retiro para la Universidad de los Andes es de 65 años. En ese momento, el profesor y el docente de planta se desvinculan de la Universidad.

De forma excepcional, el profesor de planta que se retiró de la Universidad podrá ser contratado nuevamente por solicitud del decano, con aprobación del rector. La Universidad podrá ofrecerle al profesor las siguientes alternativas:

- Contratos por periodo académico como profesor de cátedra.
- Contratos de planta —tiempo completo o medio tiempo— anuales, renovables cada año por iniciativa del decano, con aprobación del vicerrector académico. Los profesores en esta modalidad que tengan contratos de planta deberán entregar un plan de actividades de hasta un máximo de tres (3) años. Sin embargo, las renovaciones se harán año a año según el desarrollo de las actividades convenidas y las necesidades de la facultad.
- El nuevo contrato establece una nueva compensación determinada por el decano y el rector.

Los profesores que sean contratados con dedicación de planta podrán conservar la categoría profesoral que ostentaban en el momento de su retiro, o podrán ser contratados bajo alguna de las categorías especiales del capítulo VIII. Su compensación será acorde con los rangos de su categoría y su dedicación.

## **D. Profesor emérito**

La Universidad podrá designar como profesor emérito a un profesor retirado que durante su trayectoria en la institución se haya destacado por sus calidades docentes excepcionales, su producción académica destacada y su contribución notable al desarrollo de la Universidad. Los profesores eméritos tendrán contratos con la dedicación y los propósitos que acuerden con el decano.

- La candidatura a profesor emérito puede ser presentada por cualquier profesor al Consejo de la Facultad a la cual pertenece el candidato. El Consejo puede desestimar la solicitud o aprobarla en primera instancia. La instancia definitiva de aprobación de la

candidatura será el Consejo Académico, con base en la solicitud que presente la facultad, la cual deberá estar debidamente motivada. El Consejo Académico puede valerse de cualquier otra información que considere pertinente para el estudio de la candidatura.

- Los profesores elegibles deben haber tenido un servicio mínimo de veinte (20) años con una dedicación de tiempo completo a la Universidad.
- El número total de profesores eméritos menores de 75 años no podrá exceder el 20 % de los profesores titulares de la Universidad.
- El salario de los profesores eméritos será establecido por el rector de la Universidad.

## **E. Profesor honorario**

La Universidad podrá distinguir con la categoría de profesor honorario a personas que por sus contribuciones académicas o de otra naturaleza hayan aportado de manera sobresaliente al cumplimiento de la misión institucional de la Universidad.

- Las postulaciones a profesor honorario deberán ser presentadas por los decanos al Consejo Académico de la Universidad, el cual designará una comisión que se encargará de estudiarlas y emitir una recomendación al Consejo Académico.
- El Consejo Académico tomará la decisión final sobre el nombramiento del profesor honorario.
- La categoría de profesor honorario no implica ninguna vinculación laboral de la persona con la Universidad ni conlleva ningún tipo de retribución económica.

- Los profesores honorarios tendrán carné de la Universidad, el cual les permitirá acceso libre al campus, a la biblioteca y demás recursos bibliográficos e informáticos con los cuales cuentan todos los empleados de la Universidad.

## **F. Profesor visitante, asistente posdoctoral y profesor adjunto**

El intercambio de profesores con otras instituciones de educación superior o centros de investigación es altamente deseable para la Universidad en sus propósitos de desarrollo académico, estímulo a la investigación y relación con el entorno nacional e internacional. Por esta razón se debe propiciar la presencia de profesores visitantes y asistentes posdoctorales que puedan aportar académicamente al desarrollo de la Universidad.

La presencia de determinados profesores visitantes y asistentes posdoctorales será aprobada por el decano de la facultad. El decano o su delegado (director de departamento) determinarán su carga docente, requisitos de producción académica y obligaciones de desarrollo institucional. El período total de la contratación del profesor visitante y el asistente posdoctoral será determinado por el decano, teniendo en cuenta el hecho de que el profesor es justamente un visitante y no desarrolla su carrera en la Universidad.

El profesor adjunto es un profesor amigo de la Universidad con quien se tiene una relación de colaboración en docencia y otras actividades académicas. Puede o no tener un contrato laboral con la Universidad. Su reconocimiento se hace por postulación de una facultad a través del decano y debe ser aprobado por el rector.

## **CAPÍTULO IX**

### **RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

Los compromisos derivados de la condición de profesor, así como su vinculación laboral con la Universidad conllevan, además de la observancia de los deberes consignados en el presente Estatuto, el respeto permanente a las normas que rigen la Institución, aquellas previstas en el Reglamento de Trabajo y el Contrato Individual suscrito con la Universidad.

La inobservancia de estas normas podrá acarrear responsabilidades disciplinarias, las cuales se harán efectivas mediante la aplicación de un proceso disciplinario que garantice el debido proceso en los términos previstos tanto en este Estatuto como en las normas internas de la Universidad.

Las faltas disciplinarias de los profesores podrán clasificarse en dos tipos: las asociadas con su práctica académica y aquellas propias de la relación laboral y que no tienen que ver con su función académica. Serán objeto del presente Estatuto únicamente las primeras; las segundas serán revisadas de acuerdo con los esquemas disciplinarios de que dispone la Universidad para todos sus empleados en el Reglamento de Trabajo.

#### **A. Faltas disciplinarias asociadas con prácticas académicas**

Para los efectos del presente Estatuto se consideran faltas disciplinarias asociadas con la práctica académica las siguientes:

1. Impedir el desarrollo normal de las actividades académicas propias de la Universidad.
2. Afectar el buen nombre de la Universidad o utilizarlo indebidamente.
3. Incurrir en faltas éticas en el desarrollo de su práctica académica.
4. Atentar contra los derechos y la dignidad del estudiante.
5. Incumplir las disposiciones del régimen académico en lo que respecta a los derechos de los estudiantes consagrados en los reglamentos generales de estudiantes.
6. Atentar contra la convivencia entre los miembros de la comunidad uniandina.
7. Desatender las normas asociadas a conflicto de intereses consagradas en el capítulo xi de este Estatuto.
8. Mostrar negligencia en el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades como profesor.

## **B. Inicio del proceso disciplinario**

Cualquier miembro de la comunidad uniandina deberá informar aquellas actuaciones de un profesor que considere contrarias a las disposiciones y deberes consignados en el presente Estatuto. Deberá adjuntar las pruebas que considere necesarias para sustentar su informe, en caso de tenerlas.

Las instancias disciplinarias que se mencionan a continuación deberán dar trámite a los procesos disciplinarios que involucran a profesores de la Universidad. Cada una definirá si la conducta objeto de la reclamación es de su competencia. De lo contrario, deberá remitir el caso a la siguiente instancia disciplinaria:

- Decano (de la facultad a la que pertenece el profesor).
- Vicerrectoría Académica.
- Consejo Académico.

El interesado también podrá exponer su caso ante la Oficina del Ombudsperson o el Comité de Convivencia Laboral, figuras que deberán respetar las normas disciplinarias aquí descritas y actuar conforme a sus propios reglamentos y competencias.

Cuando el profesor involucrado sea el decano, el caso podrá reportarse a la Vicerrectoría Académica, o a las instancias mencionadas. En caso de que el profesor involucrado sea un vicerrector proceden dichas instancias.

## **C. Proceso discrecional**

En cualquier momento del proceso y cuando se trate de faltas que atenten contra la convivencia entre los miembros de la comunidad uniandina se podrá, a solicitud de las partes o de alguna de las instancias disciplinarias reconocidas en este Estatuto y con el consentimiento de los involucrados, adelantar un proceso discrecional, el cual busca que las partes involucradas expongan su versión de los hechos, discutan acerca de la conducta objeto de inconformidad y acuerden ellas mismas una forma de reparación de la falta. Este proceso podrá ser coordinado

por las instancias disciplinarias reconocidas en este Estatuto, por la Oficina del Ombudsperson o por el Comité de Convivencia Laboral de la Universidad, según corresponda y lo decidan las partes, siguiendo los lineamientos internos que cada una de estas instancias haya definido para la revisión de los asuntos de su competencia.

## **D. Valoración preliminar de la falta**

Para los casos que no se manejen por la vía discrecional, que en este Estatuto se llamarán procesos disciplinarios regulares, el decano y el vicerrector académico, de manera conjunta y con base en una imputación escrita del afectado, deberán hacer una primera valoración en el siguiente sentido:

- Asociar la falta a la práctica académica del profesor, en cuyo caso se deberá tratar en instancias académicas, o, de lo contrario, remitir el caso para su estudio a la Dirección de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional.
- Efectuar una primera valoración del carácter de la falta con base en la imputación. Las faltas leves y moderadas pueden ser tratadas en las facultades. Las faltas graves y gravísimas son calificadas en la Vicerrectoría Académica. La valoración preliminar de una falta puede ser modificada con base en la información que se aporte durante la investigación.

Los criterios para calificar la gravedad de una falta (leve, moderada, grave o gravísima) incluyen los siguientes:

- Grado de impacto en los servicios de la Universidad.
- Daños a terceros.

- Las circunstancias de su realización.
- La colaboración o la comisión directa de la falta.
- El mayor o menor grado de exigibilidad de un comportamiento, según las circunstancias personales del profesor.
- Tiempo en la institución.

## **E. Proceso disciplinario regular para faltas leves o moderadas**

Cuando el vicerrector académico y el decano han considerado de manera preliminar que la falta motivo de la denuncia es leve o moderada, el caso debe ser presentado por el decano al Consejo de su facultad. El Consejo deberá decidir si hay razones suficientes para iniciar el proceso disciplinario, con fundamento en la información pertinente allegada. En caso de optar por el archivo del caso, deberá comunicarlo por escrito al interesado, exponiendo las razones por las cuales no se consideró procedente la iniciación del proceso.

Si el Consejo de Facultad encuentra mérito para iniciar el proceso disciplinario, integrará un comité *ad hoc* con cuatro miembros, dos de los cuales serán integrantes del Consejo y otros dos profesores de la unidad invitados por el decano. El comité *ad hoc* será responsable de elaborar un documento con el siguiente contenido, el cual se dará a conocer al profesor vinculado al proceso:

- Resumen de los hechos.
- Adecuación de los hechos a una de las faltas disciplinarias previstas en el Estatuto.
- Documentos que sustenten la solicitud.

En un plazo de ocho (8) días hábiles contados a partir de la recepción de la comunicación, el profesor deberá redactar sus descargos con su versión escrita de lo ocurrido, aportando la información que considere pertinente.

Después de recibidos los descargos del profesor, el comité podrá recoger documentos, testimonios y allegar cualquier otra información pertinente. En un término de veinte (20) días hábiles contados a partir de la entrega de los descargos, el comité *ad hoc* elaborará un concepto para el Consejo de Facultad, en el cual recomendará la sanción a imponer o la exoneración.

El Consejo de Facultad, presidido por el decano, valorará el informe y procederá a imponer la sanción pertinente, según la gravedad de la falta y con fundamento en el principio de proporcionalidad.

Solo en los casos en que el Consejo de Facultad considere que se trata de una falta leve o moderada tendrá competencia para imponer la sanción. Si considera que se trata de una falta grave o gravísima deberá remitir el proceso a la Vicerrectoría Académica.

Los consejos de facultad podrán imponer las siguientes sanciones:

- Llamado de atención del decano.
- Amonestación escrita sin copia a la hoja de vida.

Contra las decisiones del Consejo de Facultad procede el recurso de reposición ante la misma instancia y el de apelación ante el Consejo Académico. Los recursos deberán ser presentados y sustentados por escrito en los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión. Las instancias correspondientes tendrán un plazo de veinte (20) días hábiles contados a partir de la recepción del recurso para responderlo.

## F. Proceso disciplinario regular para faltas graves o gravísimas

Cuando el vicerrector académico y el decano han considerado de manera preliminar que la falta motivo de la denuncia es grave o gravísima, es responsabilidad del vicerrector académico constituir un comité *ad hoc* para estudiar el caso. El comité estará integrado por el vicerrector académico, el decano de la facultad a la cual pertenece el profesor, otro decano, un profesor invitado por el vicerrector académico y un profesor invitado por el profesor contra quien se sigue el proceso.

El comité *ad hoc* puede tomar la decisión de archivar el caso. Si así fuere, deberá comunicarla por escrito al interesado, exponiendo las razones por las cuales no se consideró procedente la iniciación del proceso.

El comité *ad hoc* será responsable de elaborar un documento con el siguiente contenido, el cual se dará a conocer al profesor vinculado al proceso:

- Resumen de los hechos.
- Adecuación de los hechos a una de las faltas disciplinarias previstas en el Estatuto.
- Documentos que sustenten la solicitud.

En un plazo de ocho (8) días hábiles contados a partir de la recepción de la comunicación el profesor deberá elaborar sus descargos con la versión escrita de lo ocurrido, aportando la información que considere pertinente.

Después de recibidos los descargos del profesor, el comité podrá recoger documentos, testimonios adicionales y allegar cualquier otra información que considere pertinente. En un término de veinte (20) días

hábiles contados a partir de la entrega de los descargos el comité *ad hoc* elaborará un concepto que deberá presentar al Consejo Académico, recomendando la sanción a imponer o la exoneración.

El Consejo Académico, presidido por el rector, valorará el informe y procederá a imponer la sanción pertinente, según la gravedad de la falta y con fundamento en el principio de proporcionalidad. En los casos de desvinculación, el rector impondrá la sanción pertinente.

El Consejo Académico podrá imponer las siguientes sanciones:

- Llamado de atención del vicerrector académico para faltas leves.
- Amonestación escrita para faltas leves.
- Amonestación con o sin copia a la hoja de vida para faltas moderadas.
- Suspensión hasta por ocho (8) días por la primera vez y hasta por dos (2) meses en faltas posteriores.
- Desvinculación por faltas gravísimas.

Contra las decisiones del Consejo Académico procede únicamente el recurso de reposición ante esa misma instancia. Este recurso deberá ser presentado y sustentado por escrito en los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión. El Consejo Académico tendrá un plazo de veinte (20) días hábiles contados a partir de la recepción del recurso para responderlo.

## **CAPÍTULO X**

### **DESVINCULACIÓN POR RAZONES ACADÉMICAS**

La Universidad tiene tres procesos distintos de desvinculación por razones académicas. El primero ataña a profesores asistentes en su primer trienio, el segundo a profesores asistentes por razones de promoción y el tercero es de naturaleza general y puede aplicarse a cualquier profesor en cualquier categoría.

#### **A. Primer trienio de profesores asistentes**

Los primeros años de un profesor en la Universidad son cruciales. En este período, el profesor puede evaluar si la Universidad de los Andes es un ambiente propicio para su propio desarrollo. De igual manera, la Institución puede encontrar en este lapso de tiempo que el profesor seleccionado no se acomoda a sus exigencias. En estos casos no se justifica, ni desde el punto de vista del profesor ni desde el de la Universidad, extender la vinculación hasta el sexto año, en el cual se haría la evaluación para promoción.

Por esta razón, este Estatuto prevé la posibilidad de que el decano pueda dar por terminada la vinculación del profesor, considerando los resultados de la evaluación de su primer trienio, previo concepto de un comité *ad hoc* compuesto por miembros del comité que participó en la selección del profesor, y con la aprobación final del vicerrector académico.

## **B. Desvinculación por no promoción de profesores asistentes**

Los profesores asistentes deben promoverse a la categoría de asociado en un plazo máximo de seis años. En caso de no lograr la promoción, como consecuencia de la evaluación en las distintas responsabilidades, será desvinculado como profesor de la Universidad (véanse las secciones V.A y V.B).

Para la renovación después del primer año se requiere el concepto de un comité *ad hoc* que debe incluir por lo menos dos (2) miembros del comité que participó en la selección del profesor y a su profesor consejero, si lo tuviere. Con base en dicho concepto, el decano podrá recomendar su no renovación.

## **C. Desvinculación por razones académicas para cualquier categoría**

El desempeño insatisfactorio sostenido de un profesor clasificado en cualquiera de las categorías del ordenamiento puede conducir a un proceso de desvinculación de la Universidad. Las evidencias del desempeño insatisfactorio surgen de las evaluaciones trienales y de la evaluación de solicitudes de promoción, si existen.

Son causales de la desvinculación de la Universidad las evaluaciones insatisfactorias recurrentes de docencia o producción académica, actividades para las cuales la Universidad ofrece oportunidades de mejoramiento.

## 1. Apertura del proceso de desvinculación

El proceso de desvinculación por razones académicas puede ser iniciado por el decano, quien deberá motivar la desvinculación del profesor basándose en el incumplimiento de las responsabilidades señaladas en el capítulo IV, medidas de manera periódica en las evaluaciones trienales.

La solicitud de desvinculación será dirigida al vicerrector académico, quien tendrá la potestad de abrir o no el proceso de desvinculación del profesor. Si decide abrirlo, el vicerrector académico deberá informar al profesor mediante comunicación escrita en la cual motive su decisión, basándose en los elementos aportados en la solicitud del decano, así como de cualquier otra información que considere pertinente.

## 2. Comité *ad hoc* de permanencia

Si el vicerrector académico decide abrir el proceso deberá constituir un comité *ad hoc* para el estudio del caso, el cual estará integrado por:

- El vicerrector académico, quien lo preside.
- El decano de la facultad a la cual pertenece el profesor.
- El decano invitado por el vicerrector académico.
- Un miembro del Comité de Pares Externos (CPE).
- Un profesor titular o asociado 3, invitado por el profesor vinculado al proceso.

## 3. Estudio de la desvinculación

A partir del momento en que el comité *ad hoc* notifica la apertura del proceso de desvinculación, el profesor tiene un período de diez (10) días hábiles para controvertir la motivación del proceso.

El comité *ad hoc* estudiará la solicitud del decano, el concepto previo del vicerrector académico y los argumentos presentados por el profesor contra quien se sigue el proceso. Tendrá un término de treinta (30) días hábiles contados a partir de la recepción del escrito del profesor para tomar la decisión de desvinculación o el archivo del caso. Todas las decisiones deben comunicarse por escrito al profesor, con los argumentos y las motivaciones que la sustentan. En el lapso de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión, el profesor podrá presentar recurso de reposición ante el mismo comité, o recurso de apelación ante el Consejo Académico. Los recursos deberán ser resueltos en un término de veinte (20) días hábiles. Si el profesor no llegare a presentar recurso de reposición dentro del plazo previsto, el comité *ad hoc* deberá enviar el caso a estudio del rector. Todas las decisiones de desvinculación deberán contar con la aprobación del rector.

## **CAPÍTULO XI**

### **CONFLICTO DE INTERESES**

Para el cabal cumplimiento de todos los propósitos consignados en la misión de la Universidad se presupone la integridad ética de su cuerpo profesoral. Por esta razón, las reglamentaciones consignadas en este Estatuto no podrán reemplazar enteramente las limitaciones que los mismos profesores deben establecer a sus acciones, consecuentes con las responsabilidades y los compromisos adquiridos con la Universidad, así como con los valores y principios propios de un profesor de la Universidad de los Andes.

Los profesores de planta y tiempo completo de la Universidad de los Andes deben dedicarse prioritariamente a las actividades de la Universidad. En general, todo intento de combinar responsabilidades de la Institución con actividades externas tales como consultoría, asesorías profesionales o de docencia pueden resultar en conflictos de interés relacionados con el manejo del tiempo y los recursos de la Universidad. Los profesores son responsables de evitar el surgimiento de dichos conflictos o de informar o consultar sobre las circunstancias que puedan dar lugar a ellos.

Se entiende en este Estatuto como conflicto de intereses toda actividad o evento en el cual los intereses personales o profesionales del profesor interfieren con sus deberes en la Universidad o con sus intereses y propósitos consignados en su misión institucional.

Los conflictos de intereses pueden clasificarse en una de las siguientes categorías asociadas con:

- El ejercicio profesional del profesor.
- Las actividades docentes.
- Decisiones que el profesor toma en nombre de la Universidad.
- La participación en política.
- La participación en consultorías especializadas, investigaciones aplicadas o pasantías empresariales.

La inobservancia de las pautas establecidas en este Estatuto con relación a situaciones de conflicto de intereses o exclusividad docente será considerada como una falta disciplinaria y, por lo tanto, podrá ser objeto de los procesos y sanciones que se contemplan en el capítulo IX.

## **A. Declaración institucional**

La relación permanente de la Universidad y de sus profesores con su entorno académico, profesional y socioeconómico puede generar situaciones en las cuales actividades o decisiones del profesor entran en conflicto con intereses de la Universidad. El elemento más importante para resolver estas eventuales situaciones de conflicto es la declaración institucional, acto mediante el cual el profesor expone ante las directivas de la Universidad los eventos, las acciones o los compromisos en los cuales esté involucrado y que puedan ser susceptibles de generar conflictos de intereses.

Es responsabilidad de los profesores hacer dicha declaración institucional cada año y remitirla a su decano, con el fin de que las directivas de la Universidad puedan contribuir a resolver los problemas que se derivan de dichas situaciones de conflicto. Si durante ese período las

circunstancias del profesor cambian deberá igualmente informarlo y actualizar su declaración.

## **B. Conflicto de intereses asociado con el ejercicio profesional**

La Universidad de los Andes considera que el profesor tiene libertad y autonomía para emprender actividades profesionales distintas de aquellas que cumple en nombre de la Universidad o para ella. Sin embargo, dichas actividades deberán satisfacer las siguientes características:

- No podrán interferir con el cumplimiento adecuado de las responsabilidades del profesor con la Universidad, consignadas en este Estatuto o su contrato de trabajo.
- No podrán resultar en una competencia con actividades propias de la misión de la Universidad que formen parte de las responsabilidades del cuerpo profesoral.
- En el evento de que el profesor realice labores profesionales que no compitan ni interfieran con el cumplimiento adecuado de sus responsabilidades, no podrá realizarlas usando recursos, equipos, información confidencial o infraestructura de la Universidad.
- El profesor deberá hacer una declaración institucional de aquellos programas o proyectos académicos y de investigación que puedan contribuir de manera directa o indirecta a la satisfacción de compromisos profesionales personales. En este caso, las directivas de la Universidad (decano y rector) deberán autorizar la ejecución de dichos programas o proyectos de acuerdo con los intereses, los planes de desarrollo y la misión de la Universidad. Un profesor o docente de tiempo completo no podrá actuar como director en

proyectos que podrían ser adelantados por la Universidad de los Andes pero que han sido presentados y administrados a través de otra institución.

- El profesor podrá contratar, previa autorización del decano, y para efectos de la realización de labores profesionales ajenas a la Universidad, a estudiantes regulares de sus cursos, o a estudiantes que estén bajo su asesoría en proyectos de grado, tesis u otros proyectos propios de la Universidad.
- El profesor deberá hacer una declaración institucional sobre la posible contratación por su parte de personal de la Universidad en la realización de labores profesionales ajenas a la Institución. En este caso, las directivas de la Universidad (decano y rector) deberán pronunciarse acerca de la conveniencia o inconveniencia de dichas contrataciones para la Institución.

### **C. Conflicto de intereses asociado con las actividades docentes**

La Universidad hace esfuerzos considerables en la capacitación profesional y la adecuación de las condiciones de trabajo necesarias para el desarrollo de la labor del cuerpo profesional. Así mismo considera que la naturaleza y el sello característicos de la Institución están dados por su cuerpo profesional. Por estas razones, considera pertinente establecer normas tendientes a garantizar la exclusividad docente de sus profesores.

Para garantizar dicha exclusividad docente, la Universidad establece las siguientes condiciones para la realización de contratos con los profesores:

- Si un profesor sostiene contratos de planta de dedicación parcial con otras instituciones educativas, entonces los contratos con

la Universidad de los Andes solo podrán suscribirse por una dedicación igual a la fracción requerida para completar una dedicación de tiempo completo.

- Si el profesor está vinculado a la Universidad de los Andes con un contrato de tiempo completo, entonces no podrá tener contratos docentes (incluida la educación continua) en instituciones educativas distintas a la Universidad de los Andes. Esta norma tiene como excepción los casos en los cuales el profesor actúe dentro de convenios de colaboración interinstitucional de la Universidad de los Andes o por invitaciones cortas aprobadas por el decano.
- La participación de los profesores de planta y tiempo completo en conferencias, seminarios o talleres de naturaleza académica o profesional deberá hacerse en nombre de la Universidad de los Andes.
- Es deber del profesor hacer una declaración institucional de las actividades docentes que realiza por fuera de la Universidad.

#### **D. Conflicto de intereses asociado con decisiones que el profesor toma en nombre de la Universidad**

Los profesores, desde sus diversas actividades académicas, cargos y participación en instancias de gobierno de la Universidad, se ven involucrados en procesos de toma de decisiones en materia de contratación de personal, promoción de profesores, personal administrativo y de soporte, adquisición de recursos y uso de la infraestructura y recursos propios de la Universidad.

En aquellos casos en los cuales las decisiones del profesor puedan derivar de manera directa o indirecta en su beneficio personal, debe declararse impedido de participar en dichas decisiones.

#### **E. Conflicto de intereses asociado con la participación en política**

Los profesores que aspiren a cargos públicos de elección no podrán mantener su posición de profesores de la Universidad durante el período de campaña. Es potestad del rector conceder una licencia no remunerada mientras dure el proceso.

#### **F. Conflicto de intereses asociado con la participación en consultorías especializadas, investigaciones aplicadas o pasantías empresariales**

Los profesores que decidan participar en actividades relacionadas directamente con entidades del sector externo deberán anteponer los intereses de la Universidad a los intereses personales, a menos que exista un acuerdo específico entre el profesor y la Universidad para lo contrario.

## **CAPÍTULO XII**

### **SEMESTRE DE TRABAJO ACADÉMICO INDEPENDIENTE (STAI)**

Con el propósito de estimular las labores académicas de los profesores y facilitar su avance en el ordenamiento, se podrá otorgar el semestre de trabajo académico independiente (STAI), durante el cual el profesor beneficiado no tendrá asignaciones docentes ni administrativas, ni se exigirá su presencia en la Universidad. Para obtener el STAI, el profesor deberá presentar al director de departamento (en el caso de las facultades que tienen departamentos) o al decano (en las facultades que no tienen departamentos) una solicitud que contenga su programa académico específico, el cual debe ser acorde con sus planes de trabajo y consecuente con los planes de desarrollo de su unidad.

- Son elegibles al STAI profesores asociados y titulares de tiempo completo que tengan una antigüedad en la Universidad igual o superior a cinco (5) años y los profesores asociados y titulares de medio tiempo que tengan una antigüedad igual o superior a diez (10) años. Un profesor no podrá participar en este programa con una periodicidad inferior a cinco (5) años. No podrán beneficiarse del STAI profesores que ocupen cargos directivos.
- En caso de que se presenten varios proyectos con equivalente valor académico se dará prioridad a profesores que no se hayan beneficiado del STAI.
- El STAI tiene la duración de un semestre calendario, es decir, de enero a junio (inclusive) o de julio a diciembre (inclusive).

- El STAI cubre únicamente el salario del profesor durante sus seis (6) meses de duración. El STAI no cubre costos de actividades, viajes, sostenimiento, materiales o recursos asociados con el desarrollo del programa académico que lo motivó. Los costos deberán ser cubiertos con recursos externos o con recursos propios de la unidad. De no encontrarse mecanismos de financiación adecuados para aquellos costos diferentes al salario del profesor, el STAI no podrá otorgarse. La aprobación del STAI no obliga a las unidades académicas a cubrir costos distintos del salario del profesor.
- Los STAI serán asignados por el decano y deberán ser informados al Consejo Académico, previa aprobación de las vicerrectorías Académica y de Investigación y Creación.
- En caso de que un STAI no pueda tomarse en el tiempo previsto podrá aplazarse hasta por un año.
- La aprobación del STAI no es automática, y estará sujeta a la evaluación del programa de trabajo del profesor y al cumplimiento de las condiciones de reasignación de cargas docentes de la unidad.
- Todos los profesores que se beneficien con un STAI estarán obligados a presentar un informe de actividades y logros.
- En caso de que el informe de actividades no sea satisfactorio, el profesor no podrá solicitar nuevamente un STAI en diez años contados a partir del vencimiento del primero. Cada facultad definirá los mecanismos para evaluación de los STAI, en coordinación con la Vicerrectoría de Investigación y Creación.

## **CAPÍTULO XIII**

### **ESTÍMULO AL TRABAJO INTERDISCIPLINARIO (ETI)**

Con el propósito de estimular la interdisciplinariedad en las actividades académicas de los profesores se les podrá otorgar el semestre de estímulo al trabajo interdisciplinario (ETI), período durante el cual un profesor podrá trabajar en un departamento diferente al suyo. El profesor tendrá una carga docente de un solo curso en conjunto con un profesor del departamento o facultad que lo acoge, y desarrollará un plan de trabajo de investigación en esa otra unidad, de manera conjunta con un profesor o grupo de investigación.

- El profesor debe ser invitado por un profesor o un grupo de investigación de un departamento o facultad diferente al suyo, y debe presentar un plan de trabajo avalado por los dos decanos de las facultades involucradas.
- En los avales de las facultades involucradas se debe identificar el proyecto en el cual trabajará el profesor invitado y los productos de investigación y creación.
- El profesor invitado no está obligado a asistir a los consejos de facultad, de departamento o comités de su propia unidad, pero será bienvenido en el consejo del departamento, facultad o centro que lo acoge.
- Durante el período, el profesor invitado debe dictar un curso en colaboración con un profesor de la unidad que lo acoge. Este curso será reconocido como equivalente a su carga docente completa del semestre. Los costos asociados al trabajo de los profesores serán acordados con la Vicerrectoría Académica de acuerdo a la resolución que el Consejo Académico emita para tal fin.

- El ETI tiene la duración de un semestre calendario, es decir, de enero a junio (inclusive) o de julio a diciembre (inclusive). Al finalizar el período, y antes del comienzo del semestre siguiente, se debe presentar un informe sobre el desarrollo del plan de trabajo a los dos decanos que dieron el aval y el plan de publicación o presentación de los productos de investigación y creación.
- Los ETI serán asignados por un comité conformado y presidido por la Vicerrectoría Académica.
- No se otorgará un ETI por segunda vez a un mismo profesor si no documenta productos concretos (artículos, libros, patentes, entre otros) de la investigación en el marco de la cual se concedió el ETI. Dichos productos deberán ser de la autoría conjunta del profesor beneficiado y el profesor o grupo que lo invitó.
- Ser beneficiario de un ETI no inhabilita a un profesor para obtener un STAI en el semestre inmediatamente siguiente o cuando el profesor desee pedirlo; de igual manera, un profesor beneficiario de un STAI puede solicitar un ETI en cualquier momento. Sin embargo, no es posible disfrutar simultáneamente de un ETI y un STAI.

## **CAPÍTULO XIV**

### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

Para efectos de aplicar las disposiciones del presente Estatuto de forma gradual y con el fin de preservar derechos de los profesores clasificados en el ordenamiento en virtud del Estatuto profesoral aprobado por el Comité Ejecutivo en sesión n.º 183-05 del 2005, se establecen las siguientes disposiciones transitorias.

- A. Cada facultad deberá reglamentar con sujeción al presente Estatuto las particularidades de su disciplina en su propio Reglamento de Profesores, para lo cual dispondrán de un término de seis (6) meses contados a partir de la aprobación del presente Estatuto. El Consejo Académico debe aprobar el Reglamento de Profesores de cada facultad. Hasta tanto se expidan dichos reglamentos, seguirán aplicándose exclusivamente en lo relativo al ordenamiento profesoral las disposiciones del Estatuto adoptado por el Comité Ejecutivo en sesión n.º 183-05 del 2005.
- B. La vinculación a la Universidad de profesores especialistas, distinguido senior, docente de planta, investigador asociado, visitante, asistente posdoctoral y adjunto solo se producirá hasta tanto los respectivos reglamentos se expidan y sean aprobados por el Consejo Académico.
- C. Los profesores retirados al amparo del anterior Estatuto Profesoral, con dedicación de planta, conservarán, para efectos de su nueva contratación, la categoría profesoral que ostentaban en el momento de su jubilación.

- D. Los profesores clasificados antes de la entrada en vigencia del presente Estatuto conservarán, hasta la conclusión de sus respectivos períodos, su categoría y dedicación de conformidad con las normas bajo las cuales fueron clasificados en el ordenamiento profesoral.
- E. La clasificación de los profesores en las diferentes subcategorías descritas en el Estatuto se basará en una evaluación cuyos mecanismos y criterios deberán ser establecidos en el Reglamento de Profesores de cada facultad.
- F. Se determinará un plazo para establecer la pertenencia de los profesores a las diferentes subcategorías, de acuerdo con los criterios establecidos en el presente Estatuto. Las facultades serán las encargadas de este proceso, el cual deberá recibir la aprobación de la Vicerrectoría Académica.
- G. La Vicerrectoría Académica fijará un plazo para evaluar la implementación del Estatuto, y podrá proponer modificaciones con la aprobación de las instancias fijadas para ello.

## **CAPÍTULO XV**

### **VIGENCIA**

- A. El Estatuto Profesoral aprobado por el Comité Ejecutivo en sesión n.º 183-05 del 2005 seguirá rigiendo las situaciones en él consolidadas.
- B. Sin perjuicio de lo dispuesto en las disposiciones transitorias, el presente Estatuto regirá a partir de la fecha en que lo apruebe el Comité Directivo, y dejará expresamente sin efectos la totalidad del Estatuto aprobado en sesión n.º 183-05 del 4 de mayo del 2005.

## VICERRECTORÍA ACADÉMICA

La versión actualizada del *Estatuto Profesoral* puede consultarse en  
<http://secretariageneral.uniandes.edu.co>