

## Reglamento del profesorado

Expedido por Acuerdo 690 del 12 de diciembre de 2019 del  
Consejo Directivo Universitario

### Contenido

<b>Introducción .....</b>	<b>3</b>
De las facultades eclesiásticas.....	3
Destino canónico de los miembros de la Compañía de Jesús.....	4
<b>Capítulo I. El profesor y su perfil .....</b>	<b>5</b>
Funciones .....	6
Derechos y deberes .....	7
Libertad de cátedra .....	8
<b>Capítulo II. Del cuerpo profesoral y su escalafón .....</b>	<b>10</b>
Escalafón profesoral .....	10
Marco para la Valoración de la Trayectoria Académica.....	11
Planta de académicos .....	12
Planta de clínicos.....	15
Planta de catedráticos .....	19
Cátedra por hora.....	19
De los profesores temporales .....	20
<b>Capítulo III. Selección y vinculación.....</b>	<b>22</b>
De los profesores de la planta de académicos y de clínicos.....	22
De los profesores de la planta de catedráticos.....	23
De los profesores de cátedra por hora .....	23
Deberes de los participantes en los procesos de selección .....	24
Clasificación de un profesor en el escalafón de la planta de académicos y de la planta de clínicos.....	24

Clasificación de un profesor en el escalafón de la planta de catedráticos y de cátedra por hora .....	25
De los nombramientos .....	25
Planeación de las actividades del profesor.....	26
<b>Capítulo IV. Evaluación general del desempeño.....</b>	<b>27</b>
De los profesores de la planta de académicos y de clínicos.....	27
De los profesores con cargos de dirección académica.....	29
De los profesores de la planta de catedráticos.....	30
De los profesores de cátedra por hora .....	31
<b>Capítulo V. Promoción en el escalafón .....</b>	<b>32</b>
De los profesores de la planta de académicos y de clínicos.....	32
Promoción a la categoría de profesor asistente y de profesor asociado .....	33
Promoción a la categoría de profesor titular .....	33
De los profesores de la planta de catedráticos y de cátedra por hora.....	34
<b>Capítulo VI. Reconocimientos e Incentivos.....</b>	<b>36</b>
<b>Capítulo VII. Retiro del escalafón .....</b>	<b>37</b>
<b>Capítulo VIII. Otras modalidades de profesores .....</b>	<b>38</b>
<b>Capítulo IX. Conflicto de intereses .....</b>	<b>40</b>
<b>Capítulo X. Régimen disciplinario.....</b>	<b>42</b>
<b>Capítulo XI. Poder reglamentario .....</b>	<b>43</b>
<b>Disposiciones transitorias .....</b>	<b>44</b>

## Introducción

1. Consciente de su ser y naturaleza, en cumplimiento de los objetivos establecidos en los Estatutos, la Misión y el Proyecto Educativo, y al amparo de la Política de Desarrollo del Cuerpo Profesor, la Pontificia Universidad Javeriana establece el Reglamento del Profesorado, con el objetivo de estimular y orientar el desarrollo humano y profesional de los profesores al cumplimiento de su plan de vida académica y con el propósito de consolidar una comunidad estable de profesores, que se distinga por su excelencia humana y académica.
2. El Reglamento del Profesorado es el conjunto de principios y reglas básicas que orientan y rigen las relaciones entre la Universidad y su cuerpo profesoral. Para ello, define el perfil del profesor; señala las funciones de los profesores y sus derechos y deberes; define las modalidades de profesor; establece el escalafón profesoral; define los procesos de selección, evaluación, promoción y reconocimientos e incentivos, así como el retiro del escalafón, el conflicto de intereses y el régimen disciplinario.
3. Este reglamento obliga sin excepción a todo el cuerpo profesoral. Será responsabilidad del Rector, de los vicerrectores y, de manera inmediata, de los directivos de cada unidad académica velar por su cumplimiento. La Universidad dispondrá de los medios necesarios para que el texto de este reglamento esté a disposición del cuerpo profesoral.
4. En todos los casos en que en el presente reglamento se mencione la actividad de investigación, se hace referencia a los componentes de investigación, innovación y creación artística.
5. Las disposiciones del presente reglamento que se refieran al decano de facultad serán extensivas al vicerrector correspondiente, cuando los profesores pertenezcan a un instituto adscrito a una vicerrectoría. Las disposiciones referidas a los directivos de facultad serán extensivas a los directivos de los institutos adscritos a una vicerrectoría. Las disposiciones referidas a la facultad y al Consejo de Facultad se extienden al instituto y al Comité de Instituto, cuando el instituto se encuentre adscrito a una vicerrectoría.

### De las facultades eclesiásticas

6. Dado que las facultades eclesiásticas cuentan con un reglamento estatutario fundado en la legislación de la Iglesia católica, los profesores

adscritos al departamento de una facultad eclesiástica, en todos los asuntos que orientan y rigen las relaciones entre la Universidad y su cuerpo profesoral, se rigen por las disposiciones consagradas en el mencionado reglamento estatutario y, de forma articulada, por las disposiciones contenidas en el presente reglamento del profesorado.

### **Destino canónico de los miembros de la Compañía de Jesús**

7. La Compañía de Jesús asegurará que sus miembros destinados canónicamente a la Pontificia Universidad Javeriana acatarán el presente reglamento en el ejercicio de las funciones asignadas.

## Capítulo I. El profesor y su perfil

8. Es profesor en la Pontificia Universidad Javeriana la persona que desarrolla en ella las actividades académicas de docencia, investigación y servicio, y que contribuye al desarrollo institucional. Todo profesor en la Universidad debe estar adscrito a un departamento o a un instituto.
9. El profesor de la Pontificia Universidad Javeriana deberá:
  - a) Conocer y respetar la identidad de la Pontificia Universidad Javeriana, su confesionalidad, y contribuir al logro de su Misión y al desarrollo de su Proyecto Educativo.
  - b) Asumir de manera responsable la colaboración que decidió prestar a la Universidad en el área de su competencia, y, en consecuencia, aceptar y acatar íntegramente los Estatutos, reglamentos y demás normas que rigen la vida universitaria, y comprometerse a cumplir con sus funciones de acuerdo con ellos y en dependencia de la autoridad correspondiente.
  - c) Caracterizarse por su competencia académica e idoneidad profesional; por inspirar, motivar y acompañar a los estudiantes y demás miembros de la comunidad educativa en la búsqueda de la excelencia humana y académica, en el marco de los principios y valores que promueve la Universidad.
  - d) Conocer las pedagogías más relevantes para ejercer la docencia de manera cualificada y poder relacionar su campo de conocimiento con otros campos y saberes, con perspectiva interdisciplinaria, para el logro de altos niveles de aprendizaje en sus estudiantes.
  - e) Investigar con rigurosidad, tener una actitud comprometida con la investigación y con la gestión del conocimiento derivado de ella y estar en constante disposición a la actualización científica.
  - f) Ser capaz de generar aportes que atiendan las necesidades del país y los problemas que preocupan a la humanidad y ser un profesional comprometido, solidario, responsable y abierto al cambio.
  - g) Ejercer la docencia, la investigación y el servicio con plena disposición a la práctica reflexiva y a la innovación, considerando las circunstancias propias de tiempos, lugares y personas.
  - h) Favorecer la consolidación de la comunidad educativa; contribuir a la formación integral de todos sus miembros; aportar al cuidado del otro y de la casa común, y propiciar que la diversidad, la inclusión y la interculturalidad sean un patrimonio vivo de esta comunidad.

- i) Contribuir a la formación de la comunidad académica e integrarse a ella como un miembro comprometido en su consolidación.

## **Funciones**

10. Son funciones generales de todos los profesores:

- a) Contribuir, a través de la docencia, a la formación integral de la persona del estudiante.
- b) Desarrollar la actividad académica de docencia de acuerdo con el plan de desarrollo de la respectiva unidad académica, atendiendo las políticas y directrices que tracen las autoridades de gobierno de la Universidad.
- c) Ejercer las actividades académicas a cargo con libertad responsable, pensamiento fundamentado y con respeto a la discrepancia, dentro del marco de los objetivos, principios y valores que inspiran a la Universidad, como están consignados en sus Estatutos.
- d) Procurar el conocimiento personal de sus estudiantes, sus posibilidades y limitaciones, y fomentar su participación efectiva en las actividades académicas.
- e) Evaluar con objetividad, justicia y equidad, en estricto cumplimiento de las disposiciones reglamentarias sobre el particular.
- f) Participar en los programas de inducción y formación que establezca la Universidad.
- g) Demostrar su constante cualificación para el desarrollo de la actividad académica de docencia.
- h) Cumplir con la dedicación de tiempo pactada en el contrato de trabajo con la Universidad y con la presencialidad que la Universidad requiera para el ejercicio de sus funciones.

11. Los profesores de la planta de académicos y de clínicos, a los cuales hace referencia el capítulo II del presente reglamento, tienen, además, las siguientes funciones:

- a) Desarrollar las actividades académicas de investigación y servicio en coherencia con el plan de desarrollo de la respectiva unidad académica y atendiendo a las políticas y directrices que tracen las autoridades de gobierno de la Universidad.
- b) Garantizar que en el desarrollo de las actividades académicas se propicie la innovación, el emprendimiento, el avance y la aplicación de las ciencias como aporte a las soluciones de los problemas que apremian a la sociedad.

- c) Demostrar su constante cualificación para el desarrollo de las actividades académicas de investigación y servicio.
- d) Dar cuenta, según la categoría que ocupa en el escalafón, de los resultados esperados en el ejercicio de las actividades académicas y la contribución al desarrollo institucional.
- e) Realizar la consejería académica a los estudiantes, de acuerdo con las directrices que sobre el particular se expidan.
- f) Asumir la dirección de tesis y trabajos de grado de los estudiantes en los programas de pregrado, maestría y doctorado, así como contribuir a la evaluación de estos.
- g) Participar en el diseño, evaluación y revisión de los programas académicos, de acuerdo con las orientaciones que para ello se definan.
- h) Participar en el diseño, ejecución y evaluación de programas que la Universidad desarrolle para servicio de la sociedad y en aquellas actividades que la Universidad juzgue necesarias para el logro de sus objetivos.
- i) Contribuir al desarrollo institucional desde los cargos de dirección académica y mediante la participación en las actividades que se les requiera para ello.

## **Derechos y deberes**

### 12. Son derechos del profesor:

- a) Ser tratado en toda circunstancia como corresponde a su dignidad humana.
- b) Participar en la vida universitaria, recibir reconocimientos e incentivos y gozar de ellos, de acuerdo con lo que establecen los reglamentos de la Universidad.
- c) Elegir y poder ser elegido para formar parte de las autoridades colegiadas de la Universidad, en la forma y términos previstos en sus Estatutos y reglamentos.
- d) Acceder y disfrutar de la infraestructura, de los medios, recursos y elementos de que dispone la Universidad y que sean necesarios para el ejercicio de sus funciones, dentro de las normas que los rigen.
- e) Hacer uso de los servicios de bienestar que ofrece la Universidad, dentro de las normas que los rigen.

- f) Tener plenas garantías del debido proceso, en el evento de la imputación de cualquier tipo de falta disciplinaria, cumpliendo con lo estipulado en la normatividad laboral vigente y el Reglamento Interno de Trabajo.
- g) Impugnar, en los términos señalados en los Estatutos y reglamentos de la Universidad, las decisiones que se adopten en materia de concursos, promociones, evaluaciones y retiro.

13. Son deberes del profesor:

- a) Tratar a los demás miembros de la comunidad educativa en toda circunstancia como corresponde a su dignidad humana.
- b) Cumplir y hacer cumplir, en el ámbito de su competencia, los Estatutos y reglamentos que rigen la vida de la Universidad.
- c) Observar siempre un comportamiento conforme con los postulados universales de la ética y con los particulares de la profesión.
- d) Practicar el diálogo como parte de la cultura de la Universidad y fomentar la participación de los estudiantes dentro del respeto a su individualidad.
- e) Respetar el pluralismo ideológico y la libertad religiosa de que trata el Proyecto Educativo.
- f) Cuidar y preservar los bienes de la Universidad.
- g) Cumplir todas las demás obligaciones relacionadas con su cargo que le sean asignadas por la autoridad competente.
- h) Cumplir con los deberes consagrados en los Estatutos y el derecho interno de la Universidad.

### **Libertad de cátedra**

14. La libertad de cátedra, de la que trata el artículo 27.º de la Constitución política de Colombia, debe cumplirse plenamente en la Universidad; lo que significa que los profesores tienen la facultad de definir sus métodos de enseñanza y de controvertir, con base en razones fundadas, las diferentes posturas académicas que puedan existir en las diversas áreas del conocimiento.

15. La libertad responsable en la búsqueda y transmisión del saber, el respeto al pensamiento y la armonía con los otros miembros de la comunidad universitaria y las exigencias que implica el desarrollo corporativo del saber constituyen los límites naturales del ejercicio de este derecho dentro de la Universidad. Es deber de todo profesor



aceptar como guía de su actuación no solo las regulaciones externas, sino también las líneas fundamentales de pensamiento que dentro de la Universidad hacen posible y fructífera la libre cooperación en torno al saber.

16. El ejercicio de la libertad de cátedra deberá hacerse respetando el sílabo de las asignaturas y generando los espacios para el diálogo, la controversia y la ampliación de los conocimientos por parte de los estudiantes, en el marco del respeto por los demás y el reconocimiento a la diversidad.

## **Capítulo II. Del cuerpo profesoral y su escalafón**

17. Del cuerpo profesoral en su conjunto se espera excelencia humana y académica, que se expresa en su calidad ética y en su contribución a la realización del Proyecto Educativo, a la consolidación de la comunidad educativa y al logro de los propósitos institucionales.
18. El cuerpo profesoral de la Universidad se compone de cuatro modalidades de profesores:
  - a) Planta de académicos
  - b) Planta de clínicos
  - c) Planta de catedráticos
  - d) Cátedra por hora
19. A cada profesor le corresponde participar de una única modalidad, salvo autorización expresa del vicerrector académico para que un profesor de la planta de académicos o de clínicos pueda desempeñarse simultáneamente como profesor de cátedra por hora.
20. Cuando un profesor vaya a cambiar de modalidad, deberá cumplir con las disposiciones y procedimientos establecidos para acceder a la nueva modalidad y se sujetará en adelante a las disposiciones que la regulan.

### **Escalafón profesoral**

21. El escalafón es el conjunto ordenado y jerárquico de categorías o niveles que se establecen para clasificar a los profesores. El escalafón profesoral de la planta de académicos y de clínicos se expresará en categorías, y el de la planta de catedráticos y de los profesores de cátedra por hora se expresará en niveles salariales.
22. Para efectos del escalafón profesoral, la formación académica deberá ser en el área de desempeño del profesor, en áreas afines relacionadas con su trabajo académico o en educación.
23. Para determinar la formación académica de los profesores, con miras a su ingreso y promoción en el escalafón que les corresponde, se tendrán en cuenta los títulos universitarios oficiales de doctorado, maestría, especialización médica quirúrgica u odontológica, especialización universitaria y pregrado obtenidos en Colombia o en el exterior. La

Universidad, en el marco de su autonomía universitaria, se reserva el derecho de aceptar o no los títulos; para ello, se tendrá en cuenta la acreditación o reconocimiento de calidad del programa o de la institución que expide el título, otorgada por la entidad gubernamental u organización privada autorizada oficialmente para ello en el respectivo país. En el evento en que se considere que esta información no es suficiente, se acudirá a la valoración del programa por pares académicos externos. Corresponde al vicerrector académico expedir la directriz que reglamente el procedimiento a seguir para ello.

24. La adquisición de dos o más títulos en un mismo nivel no es equivalente a un título en un nivel superior.
25. Cuando la Universidad designe para un cargo de dirección académica o para un cargo directivo del Gobierno General a un profesor de la planta de académicos o de clínicos, el profesor no perderá la condición de tal, ni los derechos, deberes y prerrogativas establecidas en el presente reglamento. Su desempeño como directivo tendrá efectos en la valoración de su trayectoria académica en el momento de la promoción.
26. Si se designa para el cargo de decano de facultad o para un cargo de dirección de una unidad académica a una persona que no es miembro de su cuerpo profesoral, ella será ubicada en el escalafón siempre y cuando se tenga previsto que desempeñe en forma simultánea actividades como profesor y directivo académico. En caso contrario, no ingresará al cuerpo profesoral, situación que se debe reflejar en su contratación con la Universidad.

### **Marco para la Valoración de la Trayectoria Académica**

27. El Marco para la Valoración de la Trayectoria Académica es el conjunto de directrices que orientan a los profesores de la planta de académicos y de clínicos, así como a los miembros de los comités asesores de selección, promoción y evaluación, sobre el desempeño y los resultados esperados del cuerpo profesoral en el ejercicio de las actividades académicas, en términos de productividad, impacto y liderazgo, y en su contribución al desarrollo institucional, según la categoría que ocupan en el escalafón.
28. Corresponde a los vicerrectores de lo académico de la Sede Central y al vicerrector académico de la Seccional someter a la aprobación de los respectivos consejos académicos tales directrices.

## Planta de académicos

29. La planta de académicos la conforma el grupo de profesores que se haya vinculado a la Universidad, con una dedicación de tiempo completo o de medio tiempo, para desarrollar las actividades académicas y contribuir al desarrollo institucional en la medida y extensión que determine con su superior inmediato.
30. En la planta de académicos, el escalafón se compone de las siguientes categorías: profesor instructor, profesor asistente, profesor asociado y profesor titular.
31. Para efectos de establecer la categoría del escalafón que le corresponde ocupar a un profesor de la planta de académicos, bien por ingreso al cuerpo profesoral o por promoción en el escalafón, se deben tener en cuenta los requisitos que se indican a continuación, así como las directrices contenidas en el Marco para la Valoración de la Trayectoria Académica.
32. El *profesor instructor* es la persona que se encuentra en el inicio de la carrera académica y muestra capacidades para asumir las actividades académicas.
33. Para ser profesor instructor se requiere:
- Mostrar condiciones académicas y personales acordes con los principios que orientan a la Universidad, su Misión y su Proyecto Educativo.
  - Tener un título universitario de maestría debidamente reconocido por la Pontificia Universidad Javeriana.
  - Acreditar la competencia en una segunda lengua, según las directrices que sobre el particular expida la Universidad.

Parágrafo. En la Sede Central no se vincularán profesores en la categoría de profesor instructor a partir de la entrada en vigencia del presente reglamento. En casos excepcionales, debidamente justificados, el vicerrector académico podrá autorizar que se inicie un proceso de selección para la vinculación de un profesor en esta categoría.

34. El *profesor asistente* es la persona que evidencia un interés por su propia cualificación; quien a través de su experiencia docente demuestra capacidades y aptitudes para implementar y adaptar estrategias pedagógicas innovadoras que favorezcan los procesos de

aprendizaje, enseñanza y evaluación, y quien adelanta con autonomía procesos de investigación que derivan en la generación de nuevo conocimiento y su transferencia a la sociedad.

35. Para ser profesor asistente se requiere:

- Demostrar una trayectoria académica y personal acorde con los principios que orientan a la Universidad y el compromiso con la Misión y el Proyecto Educativo.
- Tener un título universitario de maestría debidamente reconocido por la Pontificia Universidad Javeriana.
- Haberse desempeñado por un período no inferior a tres años en la categoría de profesor instructor en la Universidad o su equivalente en otras universidades.
- Acreditar la trayectoria académica esperada de un profesor instructor, de acuerdo con el Marco para la Valoración de la Trayectoria Académica.
- Acreditar la competencia en una segunda lengua, según las directrices que sobre el particular expida la Universidad.

Parágrafo 1. Podrán ingresar al escalafón profesoral en la categoría de profesor asistente aquellos profesores que, teniendo un título de doctorado, no acrediten las exigencias de tiempo o trayectoria académica antes mencionadas.

Parágrafo 2. Para la promoción a la categoría de profesor asistente se requiere, adicionalmente, acreditar la formación, en los últimos tres años, en cursos o programas de cualificación pedagógica y para el desempeño ofrecidos por la Universidad o avalados por ella.

36. El *profesor asociado* es la persona que evidencia reconocimiento en su área de conocimiento por la calidad y los aportes significativos en el desarrollo de las actividades académicas y por su compromiso con el servicio y la transferencia de conocimiento, y que cuenta con una producción intelectual destacada y continua.

37. Para ser profesor asociado se requiere:

- Demostrar una trayectoria académica y personal acorde con los principios que orientan a la Universidad y el compromiso con la Misión y el Proyecto Educativo.

- Tener un título universitario de doctorado debidamente reconocido por la Pontificia Universidad Javeriana.
- Haberse desempeñado por un período no inferior a seis años en la categoría de profesor asistente en la Universidad o en la categoría equivalente de otras universidades.
- Acreditar la trayectoria académica esperada de un profesor asistente, de acuerdo con el Marco para la Valoración de la Trayectoria Académica.
- Acreditar la competencia en una segunda lengua, según las directrices que sobre el particular expida la Universidad.

Parágrafo. Para la promoción a la categoría de profesor asociado se requiere, adicionalmente, acreditar la formación, en los últimos seis años, en cursos o programas de cualificación pedagógica y para el desempeño ofrecidos por la Universidad o avalados por ella.

38. *El profesor titular* es la persona que ha realizado una significativa contribución a la construcción de la comunidad educativa y goza de gran reconocimiento en la comunidad académica nacional e internacional por una trayectoria en la cual son elementos fundamentales su aporte a la formación integral de las personas, una producción intelectual con impacto y reconocimiento y su compromiso con el servicio y la transferencia de conocimiento.

39. Para ser profesor titular se requiere:

- Demostrar una trayectoria académica y personal acorde con los principios que orientan a la Universidad y el compromiso con la Misión y el Proyecto Educativo.
- Haber permanecido al menos ocho años en la categoría de profesor asociado.
- Acreditar un título universitario de doctorado debidamente reconocido por la Universidad.
- Acreditar la trayectoria académica esperada de un profesor asociado, de acuerdo con el Marco para la Valoración de la Trayectoria Académica.

Parágrafo. Para la promoción a la categoría del profesor titular se requiere, adicionalmente, acreditar la formación, en los últimos ocho años, en cursos o programas de formación pedagógica y para el desempeño ofrecidos por la Universidad o avalados por ella.

40. Cada facultad debe contar con una distribución razonable del número de plazas profesoriales en las diversas categorías del escalafón, de modo que pueda asumir responsablemente el desarrollo de las actividades académicas y el compromiso económico que representa su cuerpo profesoral como uno de los mecanismos que le permita a la Universidad velar por su viabilidad económica y su sostenibilidad.

### **Planta de clínicos**

41. La planta de clínicos la conforma el grupo de profesores que se ha vinculado a la Universidad y adscrito a un departamento clínico de una facultad del área de la salud, con una dedicación que puede ser de tiempo parcial y hasta de medio tiempo, el cual desde la práctica clínica desarrolla las actividades académicas en la medida y extensión que se determine con el superior inmediato.

42. En la planta de clínicos, el escalafón se compone de las siguientes categorías: profesor instructor, profesor asistente, profesor asociado y profesor titular.

43. Para efectos de establecer la categoría del escalafón que le corresponde ocupar a un profesor de la planta de clínicos, bien por ingreso al cuerpo profesoral o por promoción en el escalafón, se deben tener en cuenta los requisitos que se indican a continuación, así como las directrices contenidas en el Marco para la Valoración de la Trayectoria Académica.

44. El *profesor instructor* de la planta de clínicos es la persona que se encuentra en el inicio de su carrera profesional y académica y demuestra capacidades para asumir las actividades de docencia e investigación en el marco de la práctica clínica.

45. Para ser profesor instructor se requiere:

- Mostrar condiciones académicas y personales acordes con los principios que orientan a la Universidad, su Misión y su Proyecto Educativo.
- Tener un título universitario de especialización médica quirúrgica u odontológica debidamente reconocido por la Universidad.
- Acreditar la competencia en una segunda lengua, según las directrices que sobre el particular expida la Universidad.

46. El *profesor asistente* de la planta de clínicos es la persona que cuenta con una experiencia profesional acreditada, que demuestra capacidades y aptitudes para implementar y adaptar en la práctica clínica estrategias pedagógicas innovadoras y que adelanta con autonomía procesos de investigación que derivan en la generación de nuevo conocimiento.

47. Para ser profesor asistente se requiere:

- Demostrar una trayectoria académica y personal acorde con los principios que orientan a la Universidad y compromiso con la Misión y el Proyecto Educativo.
- Tener un título universitario de especialización médica quirúrgica u odontológica debidamente reconocido por la Universidad.
- Haberse desempeñado por un período no inferior a tres años en la categoría de profesor instructor de la planta de clínicos en la Universidad o en la categoría equivalente de otras universidades, o acreditar tres años de experiencia docente en virtud de un convenio docente asistencial.
- Acreditar no menos de cinco años de ejercicio profesional relevante para el cargo.
- Acreditar la trayectoria académica esperada de un profesor instructor de la planta de clínicos, de acuerdo con el Marco para la Valoración de la Trayectoria Académica.
- Acreditar la competencia en una segunda lengua, según las directrices que sobre el particular expida la Universidad.

Parágrafo 1. Podrán ingresar al escalafón profesoral en la categoría de profesor asistente de la planta de clínicos aquellos profesores que, teniendo un título de doctorado o un segundo título de especialización médica quirúrgica u odontológica relacionada con su especialización básica, no acrediten las exigencias de tiempo, experiencia profesional o trayectoria académicas antes mencionadas.

Parágrafo 2. Para la promoción a la categoría de profesor asistente se requiere, adicionalmente, acreditar la formación, en los últimos tres años, en cursos o programas de cualificación pedagógica y para el desempeño ofrecidos por la Universidad o avalados por ella.

48. El *profesor asociado* de la planta de clínicos es la persona que cuenta con una amplia y destacada trayectoria profesional, que evidencia reconocimiento en su área de conocimiento por la calidad de su



actividad docente desde la práctica clínica y por la realización de aportes significativos a través de su actividad investigativa.

49. Para ser profesor asociado se requiere:

- Demostrar una trayectoria académica y personal acorde con los principios que orientan a la Universidad y el compromiso con la Misión y el Proyecto Educativo.
- Tener un título universitario de doctorado o de segunda especialización médica quirúrgica u odontológica relacionada con su especialización básica debidamente reconocido por la Universidad.
- Haberse desempeñado por un período no inferior a seis años en la categoría de profesor asistente de la planta de clínicos en la Universidad o en la categoría equivalente de otras universidades, o acreditar diez años de experiencia docente en virtud de un convenio docente asistencial.
- Acreditar no menos de nueve años de ejercicio profesional relevante para el cargo.
- Acreditar la trayectoria académica esperada de un profesor asistente de la planta de clínicos, de acuerdo con el Marco para la Valoración de la Trayectoria Académica.
- Acreditar la competencia en una segunda lengua, según las directrices que sobre el particular expida la Universidad.

Parágrafo 1. Para la promoción a la categoría de profesor asociado se requiere, adicionalmente, acreditar la formación, en los últimos seis años, en cursos o programas de cualificación pedagógica y para el desempeño ofrecidos por la Universidad o avalados por ella.

Parágrafo 2. En las áreas clínicas en las que el país no disponga de programas de segunda especialización médica quirúrgica u odontológica relacionadas con una especialización básica, el Consejo Directivo Universitario, por propuesta del Rector y por solicitud de la respectiva facultad, podrá autorizar, excepcionalmente y para un período de tiempo previamente establecido, el ingreso o el ascenso a la categoría de profesor asociado mediante la acreditación de un título de maestría en las áreas de educación médica, bioética, epidemiología clínica, bioestadística y ciencias biológicas.

50. El *profesor titular* de la planta de clínicos es la persona que ha realizado una significativa contribución a la construcción de la comunidad educativa y que goza de gran reconocimiento en la comunidad académica nacional e internacional por una trayectoria profesional y

académica en la cual son elementos fundamentales su aporte en la formación integral de las personas, una producción intelectual con impacto y reconocimiento y su compromiso con el servicio y la transferencia de conocimiento.

51. Para ser profesor titular se requiere:

- Demostrar una trayectoria académica y personal acorde con los principios que orientan a la Universidad y el compromiso con la Misión y el Proyecto Educativo.
- Haber permanecido al menos ocho años en la categoría de profesor asociado de la planta de clínicos.
- Acreditar un título universitario de doctorado o de segunda especialización médica quirúrgica u odontológica relacionada con una especialización básica debidamente reconocido por la Universidad.
- Acreditar la trayectoria académica esperada de un profesor asociado de la planta de clínicos, de acuerdo con el Marco para la Valoración de la Trayectoria Académica.

Parágrafo 1. Para la promoción a la categoría de profesor titular se requiere, adicionalmente, acreditar la formación, en los últimos ocho años, en cursos o programas de cualificación pedagógica y para el desempeño ofrecidos por la Universidad o avalados por ella.

Parágrafo 2. En las áreas clínicas en las que el país no disponga de programas de segunda especialización médica quirúrgica u odontológica relacionadas con una especialización básica, el Consejo Directivo Universitario, por propuesta del Rector y por solicitud de la respectiva facultad, podrá autorizar, excepcionalmente y para un período de tiempo previamente establecido, el ascenso a la categoría de profesor titular, mediante la acreditación de un título de maestría en las áreas de educación médica, bioética, epidemiología clínica, bioestadística y ciencias biológicas.

52. Cada facultad debe contar con una distribución razonable del número de plazas profesoriales en las diversas categorías del escalafón, de modo que pueda asumir responsablemente el desarrollo de las actividades académicas y el compromiso económico que representa su cuerpo profesoral, como uno de los mecanismos que le permita a la Universidad velar por su viabilidad económica y su sostenibilidad.

## **Planta de catedráticos**

53. La planta de catedráticos la conforma el grupo de profesores que se ha vinculado a la Universidad, con una dedicación de tiempo completo o de medio tiempo, para desarrollar actividades de docencia en las que su experiencia y trayectoria son relevantes.
54. La planta de catedráticos se compone de los profesores de idiomas; los profesores de las artes, los oficios y la práctica, y los profesionales notables.
55. El profesor de idiomas se vincula a la Universidad, con una dedicación de tiempo completo o de medio tiempo, para desarrollar principalmente actividades de docencia dirigidas a la formación de las personas en otras lenguas.
56. El profesor de las artes, los oficios y la práctica se vincula a la Universidad para desarrollar actividades de docencia en las cuales su experiencia y trayectoria artística o profesional son determinantes.
57. El profesional notable se vincula a la Universidad, con una dedicación de tiempo completo o de medio tiempo, para desarrollar principalmente actividades de docencia y servicio en el área de su experiencia profesional. Para ser considerado como profesional notable, es necesario acreditar una trayectoria laboral destacada, con aportes significativos al desarrollo de su profesión.
58. Se entiende como trayectoria laboral destacada aquella que es reconocida ampliamente en el medio profesional, y en todo caso no inferior a treinta años.

## **Cátedra por hora**

59. La modalidad de cátedra por hora se compone de los profesores que se vinculan a la Universidad para desarrollar la actividad académica de docencia limitada a un número de horas de clase. Su vinculación contractual con la Universidad deberá corresponder con la duración de la labor contratada.
60. El profesor de cátedra por hora tiene el compromiso de asistir a las reuniones que sean necesarias para garantizar la concordancia de su trabajo con los planes y programas del departamento o instituto al cual

se adscribe y la coordinación que se requiera con los demás profesores. En el valor de la remuneración correspondiente a una hora de clase se reconoce el tiempo requerido para asistencia a reuniones, preparación de clases, atención a los estudiantes y evaluación de los aprendizajes, por considerarlas parte integrante de la actividad de docencia de este grupo de profesores.

61. En la planta de catedráticos y en la cátedra por hora, el escalafón se compone de niveles salariales. Para efectos de establecer el nivel salarial, bien por ingreso al cuerpo profesoral o por promoción en el escalafón, se deberá tener en cuenta al menos la experiencia profesional; la experiencia en docencia y la formación académica y profesional; el desempeño del profesor en la actividad de docencia; la formación pedagógica, y la producción intelectual, en el caso de los profesores de cátedra por hora. La experiencia académica y profesional deberán ser relevantes para las actividades que asumirá.
62. Corresponde al Consejo Directivo Universitario determinar los distintos niveles salariales y al vicerrector académico establecer el procedimiento para su asignación y revisión.

### **De los profesores temporales**

63. Los profesores temporales son aquellos profesores que, sin participar del escalafón profesoral, contribuyen a la realización del proyecto educativo y al cumplimiento de la Misión. Para ello, se vinculan a la Universidad con una finalidad específica, por un período de tiempo previamente definido y con una dedicación de tiempo completo o de medio tiempo.
64. El nombramiento de un profesor temporal estará a cargo del decano de facultad o vicerrector respectivo, por propuesta del director del departamento o instituto correspondiente. En esta modalidad solo rigen los acuerdos y términos de contratación establecidos entre la Universidad y el profesor. Para su contratación se requiere la aprobación de su remuneración por parte del vicerrector académico. Su remuneración se establecerá teniendo como referente las exigencias establecidas para la contratación de los profesores de la planta de académicos y de clínicos, según corresponda.
65. Los profesores temporales se podrán contratar para los siguientes propósitos:

- Reemplazar a un profesor de la planta de académicos o de clínicos durante su incapacidad.
  - Reemplazar a un profesor de la planta de académicos o de clínicos que se encuentre en licencia no remunerada. En el evento en que la licencia obedezca a la participación de un profesor en el programa de formación en posgrados, el profesor temporal deberá seleccionarse mediante concurso, debiendo seguirse el procedimiento establecido para la selección de profesores de la planta de académicos o de clínicos, según corresponda. Estos profesores serán evaluados como los profesores de la planta de académicos o de clínicos, según corresponda.
  - Desempeñar labores de investigación, cuando se trate de un profesor con reciente formación doctoral. En este evento, la contratación se hará con cargo a una posición posdoctoral o a los recursos de un proyecto de investigación destinados específicamente para ello, y el profesor estará bajo la supervisión de un profesor de planta con doctorado.
  - Desempeñar labores académicas específicas en un departamento o instituto, durante un período de tiempo determinado, con cargo a un proyecto que cuente con los recursos específicamente destinados para ello.
66. Los profesores temporales deberán acordar con el director de departamento o instituto las actividades académicas que tendrán a cargo, especificando cuáles serán y el resultado esperado. Dichas actividades deberán estar enmarcadas en el plan de desarrollo de la respectiva unidad y atender las políticas y directrices que tracen las autoridades de gobierno de la Universidad. Los acuerdos alcanzados deberán consignarse en el plan de actividades académicas y contar con la aprobación del decano de facultad.

### **Capítulo III. Selección y vinculación**

#### **De los profesores de la planta de académicos y de clínicos**

67. La selección de un profesor para su vinculación a la planta de académicos y de clínicos debe darse como resultado de un concurso. En todo concurso, el decano de facultad contará con el apoyo de un comité asesor de selección.
68. Se entiende por concurso el procedimiento mediante el cual un departamento o instituto convoca a quienes aspiren a formar parte del cuerpo profesoral, con miras a evaluar sus candidaturas en aspectos referidos a su idoneidad personal, académica y profesional, a partir del Perfil del Profesor Javeriano y de las condiciones establecidas en el presente reglamento y en el Marco para la Valoración de la Trayectoria Académica.
69. Para dar inicio al concurso se requiere la comprobación de la existencia de la plaza profesoral vacante y de la correspondiente disponibilidad presupuestal. En el caso de los profesores de la planta de académicos y de clínicos, la plaza profesoral vacante deberá existir en la categoría en la que se hará el nombramiento o en una categoría superior, y se deberá considerar de forma previa la posibilidad de que la provisión correspondiente se haga por promoción de un profesor; en el evento en que la plaza profesoral vacante exista en una categoría inferior, el vicerrector académico podrá autorizar la reclasificación de la plaza, previa solicitud del decano de facultad y oído el parecer del vicerrector administrativo.
70. En todo concurso deberá tener lugar:
- El acompañamiento de la Dirección de Gestión Humana, con miras a lograr un mejor conocimiento de las cualidades personales, la capacidad de relacionamiento y las habilidades comunicativas de los candidatos.
  - Un momento para informar a los participantes sobre la Misión y la Visión de la Universidad, el Proyecto Educativo y los principales retos y desafíos de la Unidad que los convoca.
71. Corresponde al vicerrector académico expedir la directriz con las orientaciones generales sobre las condiciones de los concursos y las etapas que habrán de cumplirse.

72. Corresponde a los consejos de facultad reglamentar las pruebas a realizar y los criterios para su valoración, así como la conformación del comité asesor de selección. Esta reglamentación requiere para su aplicación de la aprobación del vicerrector académico.
73. Al comité asesor de selección le corresponde elaborar la lista de elegibles, conformada por los candidatos que hayan acreditado el cumplimiento de las condiciones establecidas en el concurso.
74. Para la conformación de la lista de elegibles, el comité asesor de selección valorará las pruebas realizadas, incluidas aquellas que aporta la Dirección de Gestión Humana; entrevistará a los candidatos, y verificará el cumplimiento de las condiciones exigidas para el ingreso a la categoría del escalafón que se convoca en el concurso.
75. Corresponde al decano de facultad entrevistar a los candidatos de la lista de elegibles y seleccionar para nombramiento aquel que considere idóneo o declarar desierto el concurso.

### **De los profesores de la planta de catedráticos**

76. Los profesores de idiomas y los profesores de las artes, los oficios y la práctica deberán seleccionarse como resultado de un concurso, el mismo establecido para la selección de los profesores de la planta de académicos.
77. Para la selección de los profesionales notables no se requiere concurso; su candidatura deberá someterse a la consideración del Consejo de Facultad, y su nombramiento estará a cargo del decano de facultad, previa aprobación del vicerrector académico.

### **De los profesores de cátedra por hora**

78. Para la selección de los profesores de cátedra por hora no se requiere concurso. Corresponde al vicerrector académico expedir la directriz con las orientaciones generales para la selección de los profesores de cátedra por hora. El nombramiento de los profesores de cátedra por hora estará a cargo del decano de facultad, oído el parecer del director de departamento o instituto correspondiente.

## **Deberes de los participantes en los procesos de selección**

79. Los aspirantes deberán entregar completa la documentación requerida para el proceso de selección; en consecuencia, la información que se omita en ese momento no podrá considerarse posteriormente.
80. La falsedad identificada en los documentos o pruebas realizadas dará lugar a la exclusión del aspirante del proceso y será causal de terminación del contrato en el evento de haberse vinculado a la Universidad.
81. Los aspirantes a ocupar un cargo en la Universidad tienen el deber de informar a la autoridad nominadora el conflicto de intereses en que pueda verse involucrado con la Universidad o con algún empleado de ella, de acuerdo con lo establecido en el presente reglamento y en las demás disposiciones vigentes sobre el particular. Corresponde al Rector de la Universidad o al Rector de la Seccional, según sea el caso, por solicitud del vicerrector académico, autorizar la vinculación del candidato en caso de ser elegido.

## **Clasificación de un profesor en el escalafón de la planta de académicos y de la planta de clínicos**

82. Los criterios para determinar la categoría que corresponde a un profesor que se vincula a la planta de académicos o de clínicos serán los consagrados para cada una de las categorías en el capítulo II del presente reglamento y en el Marco para la Valoración de la Trayectoria Académica. En su valoración se tendrá en cuenta lo siguiente:
- a) Para efectos de establecer el desempeño como profesor en otras universidades, este debe haber tenido lugar en el área en la cual se desempeñará el profesor o en áreas afines, y deberá tratarse en todo caso de una experiencia útil para las actividades académicas de docencia e investigación a cargo.
  - b) En la planta de académicos, para el cómputo de los años de experiencia como profesor en otra universidad, deben tenerse en cuenta las siguientes equivalencias: cada año de experiencia con dedicación de medio tiempo equivale a la mitad de un año de tiempo completo; dedicaciones superiores a medio tiempo e inferiores a tiempo completo equivalen a tres cuartos de un año de tiempo completo. No podrá acreditarse en un mismo calendario una experiencia universitaria que en su conjunto equivalga a más de un tiempo completo.



83. El procedimiento para determinar por primera vez y antes de su nombramiento la categoría que corresponde a un profesor de la planta de académicos y de clínicos será el siguiente:
84. El decano de facultad presentará al vicerrector académico el candidato seleccionado, mediante solicitud, que deberá contener: la categoría sugerida; la hoja de vida del profesor, acompañada de las certificaciones que dan cuenta de los requisitos establecidos para el ingreso a la categoría y, la valoración realizada por el comité asesor de selección.
85. El vicerrector académico, luego de verificar el cumplimiento de los requisitos correspondientes, en el caso de profesor instructor y de profesor asistente, aprobará la categoría. En el caso de la categoría de profesor asociado, verificará el cumplimiento de los requisitos y hará una recomendación al Rector, quien tomará la decisión.
86. Ningún profesor, en el momento de determinar por primera vez su categoría, podrá ser nombrado como profesor titular.

### **Clasificación de un profesor en el escalafón de la planta de catedráticos y de cátedra por hora**

87. El procedimiento para determinar por primera vez y antes de su nombramiento el nivel salarial que le corresponde a un profesor de la planta de catedráticos o de cátedra por hora será el siguiente:
88. El decano de facultad presentará al vicerrector académico al candidato seleccionado, mediante solicitud, que deberá contener: la propuesta de nivel salarial y la hoja de vida del profesor, acompañada de las certificaciones que dan cuenta de los requisitos establecidos en el presente reglamento.
89. Para la contratación, se requiere la aprobación previa del nivel salarial por parte del vicerrector académico.

### **De los nombramientos**

90. Los nombramientos efectuados sin los requerimientos establecidos serán inválidos e inoponibles. Quien los hiciere, contraviniendo las normas, será responsable de todos los efectos que se sigan de su determinación.

91. Una vez formalizada la contratación para la vinculación del profesor, deberán tener lugar los procesos de inducción, acompañamiento, formación y evaluación previstos para los profesores de reciente vinculación. Corresponde al decano de facultad, con el apoyo del director de la unidad académica a la cual se adscribe el profesor, asegurar que estos procesos se lleven a cabo.

### **Planeación de las actividades del profesor**

92. Los profesores de la planta de académicos, de clínicos y de la planta de catedráticos deberán acordar, en diálogo con su director de departamento o instituto, el plan de actividades académicas y de contribución al desarrollo institucional.

93. Dichas actividades y los resultados esperados deberán estar enmarcados dentro del plan de desarrollo de la respectiva unidad, atender las directrices que tracen las autoridades de gobierno de la Universidad y contribuir al logro de las exigencias establecidas en el Marco para la Valoración de la Trayectoria Académica, según la categoría del profesor. Los acuerdos alcanzados deberán contar con la aprobación del decano de facultad.

94. Al finalizar la vigencia del plan de actividades académicas, cada profesor deberá dar cuenta del logro de los resultados esperados. Corresponde al director de departamento o instituto evaluar su cumplimiento y acordar con él las acciones de mejoramiento a que haya lugar.

95. Es competencia del vicerrector académico de la Sede Central y de la Seccional determinar los procedimientos y directrices que se requieran para el establecimiento de los planes de actividades académicas, la periodicidad con que habrán de realizarse y las acciones de evaluación y seguimiento a que hubiere lugar.

#### **Capítulo IV. Evaluación general del desempeño**

96. En coherencia con el concepto de desarrollo del cuerpo profesoral, se establece el proceso de evaluación general del desempeño de los profesores, el cual tiene como propósito fomentar el constante mejoramiento de su quehacer e identificar las estrategias de acompañamiento que les permitan alcanzar los logros propuestos.
97. El resultado de la evaluación general del desempeño determina para todo profesor la posibilidad de postularse al proceso de promoción. También tiene efectos sobre la permanencia del profesor en la Universidad.
98. El resultado de la evaluación deberá expresarse en términos cualitativos, utilizando para ello las calificaciones de destacado, muy bueno, bueno, insuficiente y deficiente.
99. Corresponde al Consejo Académico de la Sede Central y de la Seccional, por propuesta de los vicerrectores de lo académico, adoptar un modelo de evaluación general del desempeño para las diferentes modalidades de profesores, que señale los criterios generales que deben seguirse en las evaluaciones, debiendo tener en cuenta, al menos, el perfil del profesor javeriano, las funciones y deberes del profesor, los resultados esperados en el ejercicio de las actividades académicas y su contribución al desarrollo institucional, de acuerdo con las directrices establecidas en el Marco para la Valoración de la Trayectoria Académica.

#### **De los profesores de la planta de académicos y de clínicos**

100. Corresponde al decano de facultad dirigir, conjuntamente con el director de departamento o de instituto, las evaluaciones generales del desempeño de los profesores e informar sobre ellas de manera general al Consejo de Facultad.
101. La evaluación deberá llevarse a cabo en períodos que no excedan dos años. No obstante, hay lugar para iniciar un proceso de evaluación a partir del resultado de la última evaluación, de los compromisos adquiridos por el profesor en el plan de mejoramiento, del seguimiento a los resultados de la evaluación de las asignaturas a cargo o del cumplimiento del plan de actividades académicas.

102. En el caso de los profesores de reciente vinculación, la evaluación general del desempeño deberá llevarse a cabo anualmente durante los primeros tres años de vinculación, y su resultado debe dar cuenta de la forma como se van surtiendo los procesos de inducción, acompañamiento y formación previstos para ellos.
103. En el proceso de evaluación general de desempeño participan los estudiantes, a través de la evaluación que responden en el desarrollo de sus asignaturas, y el profesor, por medio de su autoevaluación, entendida como un ejercicio de reflexión sobre su propia práctica.
104. El profesor debe aportar al proceso de evaluación un portafolio en el que presenta las evidencias que dan cuenta de sus resultados en el ejercicio de las actividades académicas y la contribución al desarrollo institucional, según los compromisos acordados en el plan de actividades académicas, las exigencias establecidas en el presente reglamento y en el Marco para la Valoración de la Trayectoria Académica.
105. Obtener una calificación de insuficiente o de deficiente en el último proceso de evaluación general no permitirá la asignación de reconocimientos o incentivos. Dos resultados consecutivos con la calificación de insuficiente, así como con una calificación de deficiente, se considerará como causal para la terminación del contrato de trabajo.
106. Para la realización de las evaluaciones de los profesores en estas modalidades, el decano de facultad contará con el apoyo de un comité asesor de evaluación en cada departamento o instituto, coordinado por su director.  
  
Parágrafo. En consideración con el número de departamentos o institutos en una facultad o con el tamaño o características de la planta de académicos o de clínicos, el decano de facultad podrá designar un mismo comité asesor de evaluación para varias unidades académicas; en estos casos, el comité asesor deberá ser coordinado por el director de la unidad académica a la cual se adscribe el profesor evaluado.
107. Corresponde al comité asesor de evaluación valorar la información de que se disponga en el proceso, sugerir el resultado de la evaluación, recomendar acciones de mejoramiento y las estrategias de acompañamiento para su realización.

108. Corresponde al decano de facultad resolver, en conjunto con el director de departamento o instituto, sobre el resultado de la evaluación. Es deber del director de departamento o instituto informar al profesor sobre el resultado del proceso, acordar con él su plan de mejoramiento, los compromisos adquiridos para su logro y las consecuencias en caso de incumplimiento, así como el momento de la próxima evaluación general de desempeño.
109. El comité asesor de evaluación estará conformado por al menos tres profesores de la planta de académicos o de clínicos de las más altas categorías del escalafón, uno de los cuales deberá estar adscrito a otro departamento o instituto.
110. También podrán seleccionarse para ser miembros del comité asesor los profesores eméritos de la Universidad, aunque no tengan una vinculación activa como profesores de planta.
111. Los profesores miembros del comité asesor de evaluación serán designados por el decano de facultad para períodos que no podrán exceder dos años, pudiéndose prorrogar la participación de la mitad de los profesores hasta por un período consecutivo. En todo caso, la designación de un profesor no se podrá renovar por más de un período consecutivo.

### **De los profesores con cargos de dirección académica**

112. La evaluación general del desempeño de un profesor que ocupa un cargo de dirección académica comprende su desempeño en el ejercicio de la función directiva y la valoración de los resultados esperados en el ejercicio de las actividades académicas, de acuerdo con el Marco para la Valoración de la Trayectoria Académicas.
113. Periódicamente, al menos una vez cada dos años, la Universidad realizará las evaluaciones de la gestión de los directivos académicos. Estas evaluaciones estarán a cargo del superior inmediato.
114. La evaluación de la función directiva deberá considerar, además de las responsabilidades propias de su cargo, las competencias definidas según su función y criterios tales como la promoción de los valores de la Universidad, el liderazgo y las capacidades de organización, la gestión del personal académico y administrativo a su cargo, la atención a los estudiantes, la gestión del clima organizacional, de los recursos físicos

y financieros, así como la contribución efectiva al desarrollo institucional.

115. Para la evaluación del desempeño de las funciones directivas, el superior inmediato tendrá en cuenta cuatro aspectos: 1) la información aportada por otros directivos de la facultad a la cual pertenece el directivo evaluado; 2) la información entregada por las personas que están a su cargo; 3) su autoevaluación, entendida como un ejercicio reflexivo sobre su gestión, y 4) un informe sobre su gestión, en el cual se dará cuenta del cumplimiento de plan de desarrollo de la unidad.

116. La valoración de los resultados esperados en el ejercicio de las actividades académicas de un directivo de una unidad académica y de los decanos de facultad se ciñe a lo establecido para los profesores de la planta de académicos y de clínicos.

Parágrafo 1. En los casos en que el comité asesor de evaluación deba conceptuar sobre el desempeño de un director de departamento o de instituto, la coordinación del comité estará a cargo de otro directivo académico, designado por el decano de facultad.

Parágrafo 2. En los casos en que el comité asesor de evaluación deba conceptuar sobre el desempeño de un decano de facultad, el comité deberá rendir su concepto al vicerrector académico.

117. Culminado el proceso, el superior inmediato deberá informar al directivo evaluado el resultado, y acordará con él un plan de mejoramiento y los compromisos adquiridos para su logro; le informará sobre las estrategias de acompañamiento con que cuenta la Universidad y el momento de la próxima evaluación o los próximos seguimientos.

### **De los profesores de la planta de catedráticos**

118. El profesor aporta al proceso de evaluación un portafolio en el cual presenta las evidencias que dan cuenta de sus resultados en el ejercicio de la actividad académica de docencia y su contribución al desarrollo institucional, según los compromisos acordados en el plan de actividades académicas y las exigencias establecidas en el presente reglamento. En todo lo demás, su evaluación se ceñirá, en lo que corresponda, a lo establecido en este reglamento para la evaluación general de desempeño de los profesores de la planta de académicos.

### **De los profesores de cátedra por hora**

119. La evaluación del desempeño de los profesores de cátedra por hora estará a cargo del director de departamento o instituto, quien deberá mantener informado al decano de facultad, de manera general, sobre el resultado de las evaluaciones.
120. Los profesores de cátedra por hora serán evaluados por los estudiantes de cada asignatura a su cargo. Es deber del director de departamento o instituto, al finalizar cada período lectivo, analizar estas evaluaciones, informar al profesor sobre los resultados y acordar con él, cuando haya lugar a ello, un plan de mejoramiento y los compromisos adquiridos para su logro, e informar sobre las consecuencias en caso de incumplimiento.

## **Capítulo V. Promoción en el escalafón**

### **De los profesores de la planta de académicos y de clínicos**

121. La promoción de un profesor en el escalafón se dará como resultado de la verificación de las condiciones establecidas para el ingreso a la siguiente categoría, de acuerdo con lo dispuesto en el capítulo II del presente reglamento y de la valoración de su trayectoria académica, según con lo establecido en el Marco para la Valoración de la Trayectoria Académica.
122. Es condición para postularse al proceso de promoción en el escalafón que, en los dos últimos procesos de evaluación general del desempeño el profesor haya obtenido valoraciones no inferiores a muy bueno.
123. El profesor que considere que cumple las condiciones para postularse a la promoción en el escalafón deberá presentar ante el director de departamento o instituto, en el momento del año que la Universidad establezca, su solicitud, acompañada del portafolio del profesor, en el cual documenta su trayectoria académica y el cumplimiento de las condiciones establecidas para la promoción durante el tiempo de permanencia en una categoría. Los profesores deberán entregar completa esta documentación, en consecuencia, la información que se omita en ese momento no podrá allegarse posteriormente para su consideración.
124. Corresponde al director de departamento o instituto verificar el cumplimiento de las condiciones referidas a formación académica, tiempo de permanencia en la actual categoría, experiencia profesional, formación pedagógica y para el desempeño y competencia en segunda lengua, establecidas para la categoría a la cual el profesor aspira a promocionarse.
125. Verificado el cumplimiento de las condiciones anteriores, corresponde al decano de facultad solicitar al vicerrector académico el aval sobre la existencia de la plaza profesoral vacante en la categoría en que quedaría ubicado el profesor. En el evento en que la plaza profesoral vacante exista en una categoría inferior el vicerrector académico podrá autorizar su reclasificación oído el parecer del vicerrector administrativo. Solo podrán presentarse a la consideración de los comités asesores de promoción solicitudes que cuenten con este aval.



## **Promoción a la categoría de profesor asistente y de profesor asociado**

126. En el proceso de promoción de un profesor a la categoría de profesor asistente o de profesor asociado, el decano de facultad contará con el apoyo de un comité asesor de promoción, el cual conceptuará si en su quehacer el profesor ha demostrado un actuar acorde con los principios que orientan a la Universidad, con la Misión y el Proyecto Educativo, y ha acreditado la trayectoria esperada, de acuerdo con las directrices establecidas en el Marco para la Valoración de la Trayectoria Académica.
127. El decano de facultad, oído el parecer del comité asesor de promoción, podrá recomendar al Consejo de Facultad la promoción del profesor. Si el Consejo de Facultad acoge dicha recomendación, esta será presentada a la consideración del vicerrector académico. Si la promoción es aprobada por el vicerrector académico, esta tendrá efectos a partir del 1 de enero del siguiente año.
128. En cada facultad el comité asesor de promoción estará conformado por al menos tres profesores de la planta de académicos o de clínicos de las más altas categorías del escalafón, uno de los cuales deberá provenir de otro departamento afín al área de conocimiento. Este comité será coordinado por el director de la unidad académica a la cual se adscribe el profesor. También podrán seleccionarse para ser miembros del comité asesor los profesores eméritos de la Universidad, aunque no tengan una vinculación activa como profesores de planta.
129. Los profesores miembros del comité asesor de promoción serán designados por el decano de facultad, con la aprobación del Consejo de Facultad, para períodos que no podrán exceder dos años, pudiéndose prorrogar la participación de la mitad de los profesores hasta por un período consecutivo. En todo caso, la designación de un profesor no se podrá renovar por más de un período consecutivo.

## **Promoción a la categoría de profesor titular**

130. En el proceso de promoción de un profesor a la categoría de profesor titular, corresponde al decano de facultad, oído el parecer del Consejo de Facultad, presentar la solicitud a la consideración del Rector de la Universidad o de la Seccional, según corresponda. Para resolver sobre dicha solicitud, el Rector contará con el apoyo de un comité asesor institucional de promoción.

131. El comité asesor institucional de promoción estará conformado por uno de los vicerrectores de lo académico de la Sede Central, a elección del Rector, o por el vicerrector académico de la Seccional, según corresponda, y por cuatro profesores titulares, designados por el Rector, uno de los cuales debe estar vinculado a una universidad de reconocido prestigio. Le corresponde al vicerrector presidirlo.
132. Corresponde al comité asesor institucional de promoción conceptuar al Rector si en su quehacer el profesor ha demostrado un actuar acorde con los principios que orientan a la Universidad y en concordancia con la Misión y el Proyecto Educativo; si ha acreditado la trayectoria esperada a la luz de las directrices establecidas en el Marco para la Valoración de la Trayectoria Académica, así como una contribución significativa a la construcción de la comunidad educativa.
133. El Rector, oído el parecer del comité asesor institucional de promoción, podrá aprobar la promoción del profesor, para que tenga efectos a partir del 1 de enero del año siguiente.

### **De los profesores de la planta de catedráticos y de cátedra por hora**

134. La promoción de un profesor en el escalafón se dará como resultado del cumplimiento de las condiciones establecidas para la asignación de un nivel salarial, de acuerdo con lo dispuesto en el numeral 61 del capítulo II del presente reglamento.
135. En el caso de los profesores de la planta de catedráticos, es condición para solicitar la promoción que se haya llevado a cabo, en los dos últimos años, el proceso de evaluación general de desempeño y haber obtenido un resultado no inferior a muy bueno.
136. En el caso de los profesores de cátedra por hora, es condición para solicitar la promoción que el profesor haya obtenido un resultado no inferior a muy bueno en las evaluaciones de los estudiantes.
137. El profesor que considere que cumple las condiciones para acceder a un nivel salarial superior deberá postularse ante el director de departamento o instituto, debiendo presentar su solicitud acompañada de las evidencias correspondientes.

138. Corresponde al director de departamento o instituto verificar el cumplimiento de las condiciones para la promoción en el nivel salarial y sugerir al decano de facultad, si a ello hubiere lugar, un nuevo nivel salarial. Asimismo, corresponde al decano de facultad presentar a la consideración del vicerrector académico la asignación del nuevo nivel salarial para su aprobación.
139. Aprobada la promoción del profesor en el nivel salarial, esta tendrá efectos a partir del 1 de enero del año siguiente, en el caso de los profesores de las artes, los oficios y la práctica; de los profesores de idiomas, y de los profesores notables; en el caso de los profesores de cátedra por hora, tendrá efectos en su siguiente contratación.

## **Capítulo VI. Reconocimientos e Incentivos**

140. Corresponde al Rector de la Universidad o de la Seccional aprobar esquemas de reconocimientos de carácter honorífico y de incentivos de carácter académico o económico que tengan como propósito estimular y reconocer el desempeño destacado de los profesores en el ejercicio de las actividades académicas y por su contribución al desarrollo institucional.
  
141. Los reconocimientos e incentivos podrán tener el carácter de colectivos, es decir que se podrán otorgar a un grupo de profesores como estímulo a un logro conjunto.

## Capítulo VII. Retiro del escalafón

142. El retiro del escalafón podrá ser definitivo o temporal.

143. El retiro definitivo del escalafón, y por lo tanto del cuerpo profesoral, se da como resultado de:

- a) La terminación del contrato de trabajo. Son causales de terminación del contrato de trabajo, además de las establecidas en la legislación colombiana, las siguientes:
- El resultado de insuficiente o deficiente en la evaluación general del desempeño del profesor, al tenor de lo que se establece en el numeral 105 del capítulo IV del presente reglamento.
  - El incumplimiento grave de las funciones, de los deberes o de otros reglamentos que deba observar el profesor, o del Reglamento Interno de Trabajo, establecido previamente por el proceso disciplinario correspondiente.

En todo caso, corresponde al decano de facultad decidir sobre el retiro del profesor, previo concepto del director de Gestión Humana y autorización del vicerrector académico, y mediante el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes.

- b) La decisión del profesor de permanecer por más de seis años en un cargo administrativo de la facultad o del gobierno general, diferente a los cargos de Rector o de vicerrector.

144. El retiro temporal del escalafón profesoral se da como resultado de:

- a) El otorgamiento al profesor de una licencia no remunerada para comisión de estudios.
- b) La decisión del profesor, cuando se le reconoce una licencia de maternidad o por incapacidad médica igual o superior a tres meses.

Al culminar la licencia o el tiempo de retiro solicitado, el profesor retoma las condiciones y ubicación que tenía en el escalafón en el momento del retiro.

## Capítulo VIII. Otras modalidades de profesores

145. La Universidad reconoce adicionalmente las siguientes modalidades de profesores que, sin tener una vinculación laboral o civil activa con la Universidad, contribuyen a la realización del Proyecto Educativo y al cumplimiento de la Misión:
- a) Profesores visitantes
  - b) Profesores clínicos adjuntos
  - c) Profesores afiliados
146. Los profesores visitantes son aquellos que, encontrándose vinculados a otra institución de educación superior, nacional o extranjera, desarrollan actividades de docencia o investigación por un período de tiempo determinado, en el marco de una invitación formal o de un acuerdo o convenio de colaboración académica previamente suscrito con la institución a la cual se encuentran vinculados.
147. Los profesores clínicos adjuntos son los profesionales de la salud vinculados de forma estable a una Institución Prestadora de Salud (IPS) por contrato laboral o civil, quienes, en virtud de un convenio de docencia/servicio vigente entre la IPS y la Universidad, tienen a cargo de forma directa actividades de docencia-asistencia en favor de estudiantes de la Universidad.
148. Los profesores afiliados son profesores o investigadores con trayectorias académicas o profesionales reconocidas, vinculados de forma estable a otra institución, no necesariamente de educación superior, quienes, en colaboración con un profesor activo de la Universidad, participan en actividades de investigación o contribuyen en la codirección de estudiantes en sus trabajos de grado y tesis doctorales.
149. Corresponde al decano de facultad, oído el parecer del director de departamento o instituto, someter a la consideración del Consejo de Facultad la designación de un profesor afiliado. Su designación se hará por períodos de hasta dos años, según se requiera, y podrá ser renovada por periodos iguales, previo el aval del Consejo de Facultad. Solo se puede ser profesor afiliado de un único departamento o instituto.

150. Los criterios, condiciones y procedimientos para la designación de los profesores visitantes, clínicos adjuntos y afiliados serán definidos mediante las directrices que para el efecto se expidan.

## Capítulo IX. Conflicto de intereses

151. Los profesores de la Universidad podrán verse inmersos en situaciones susceptibles de dar lugar a un eventual conflicto de intereses.
152. Teniendo en cuenta la definición establecida en el Reglamento Orgánico, las conductas que se enumeran a continuación dan lugar a un conflicto de intereses, que deberá ser resuelto conforme a las disposiciones que sobre el particular expida la Universidad; en consecuencia, es deber del profesor que se vea inmerso en uno de estos conflictos informarlo inmediatamente a la autoridad correspondiente, por escrito, de manera completa y detallada.
- a) Contratar estudiantes que tenga a su cargo en el ejercicio de las actividades académicas para asumir responsabilidades ajenas a la Universidad.
  - b) Contratar empleados de la Universidad para asumir responsabilidades profesionales ajenas a la Universidad.
  - c) Impartir clases a sus hijos, cónyuge, compañero o compañera permanente o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad.
153. En el caso de los profesores de la planta de académicos, de la planta de clínicos, de los profesores de idiomas, de los profesores de las artes, los oficios y la práctica, de los profesionales destacados y de los profesores temporales, las siguientes conductas dan lugar también a un conflicto de intereses, que debe ser informado y resuelto:
- a) Prestar para otra institución educativa servicios iguales, similares o conexos para los que fue contratado por la Universidad.
  - b) Participar en conferencias, seminarios o talleres de naturaleza académica a título personal o a nombre de terceros.
154. Por otra parte, la Universidad identifica que existen situaciones susceptibles de generar un conflicto de intereses inaceptable, y en consideración a ello todos los profesores deberán abstenerse de incurrir en ellas. Estas son:
- a) Participar en los procesos de selección o decidir sobre la vinculación laboral o la celebración de contratos de prestación de servicios respecto de su cónyuge, compañero o compañera permanente o



- familiares dentro del tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad.
- b) Participar en los procesos de promoción y evaluación, en calidad de jurado, par, examinador o evaluador de su cónyuge, compañero o compañera permanente o familiares dentro del tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad.
  - c) Utilizar, para uso personal o de otras instituciones las instalaciones, equipos, información y en general los recursos de la Universidad.
  - d) Gestionar asuntos privados o de terceras personas que interfieran con el cumplimiento adecuado de los compromisos asumidos con la Universidad, estipulados en los reglamentos de la Universidad y el contrato de trabajo.
  - e) Exigir a otros funcionarios de la Universidad o a los estudiantes la realización de trabajos o el cumplimiento de funciones en compañías o empresas en las cuales el profesor o su familia tengan intereses.
  - f) Participar, sin autorización previa, en nombre de la Universidad en proyectos o actividades para obtener un beneficio propio o ajeno, sea directamente o por intermedio de terceras personas.
  - g) Para los profesores de planta con dedicación de tiempo completo, estar vinculado con otra Institución de educación superior, mediante contrato de trabajo sea tiempo completo, medio tiempo, tiempo parcial.
155. Adicionalmente a las conductas descritas en este capítulo, otras normas y reglamentos de la Universidad pueden señalar situaciones de conflicto de intereses, así como la forma de atenderlos.

## Capítulo X. Régimen disciplinario

156. En la Pontificia Universidad Javeriana la actuación disciplinaria tiene como finalidad el fomento de la honestidad, la buena fe y el respeto entre los miembros de la comunidad educativa, y el debido proceso.
157. Las faltas y sanciones disciplinarias se rigen por el Reglamento Interno de Trabajo, editado y publicado en la Universidad, el cual hace parte integral de los contratos individuales de trabajo.
158. En el caso de los profesores, constituyen también faltas disciplinarias, por ser conductas prohibidas, las siguientes:
- a) Incurrir en faltas éticas en el desarrollo de las actividades académicas a cargo.
  - b) Vulnerar los derechos o atentar contra la dignidad de otros profesores, del personal administrativo, de los estudiantes y del personal de apoyo, cualquiera que sea su vinculación con la Universidad.
  - c) Utilizar indebidamente el nombre de la Universidad.
  - d) La negligencia en el cumplimiento de sus deberes y funciones.
  - e) Incumplir las normas del Código de Buen Gobierno y lo establecido en este reglamento y en la Universidad sobre conflicto de intereses.
159. Corresponde al superior inmediato del profesor, en coordinación con la Dirección de Gestión Humana, el control disciplinario de las faltas cometidas por un profesor.
160. Toda sanción disciplinaria deberá estar precedida por un proceso disciplinario, el cual deberá ser llevado a cabo por la Dirección de Gestión Humana, de acuerdo con el procedimiento regulado y documentado por la Universidad. Durante este trámite, se garantizará al profesor su derecho a la defensa y al debido proceso. Toda decisión con respecto al proceso será notificada por la Dirección de Gestión Humana al profesor y a su superior inmediato; una vez notificada, será archivada en su hoja de vida.

## **Capítulo XI. Poder reglamentario**

161. El texto del presente reglamento rige en su totalidad a partir del 17 de febrero de 2020, y se entiende promulgado con su publicación en el sitio web de la Universidad.
162. Este reglamento deroga en su totalidad el Reglamento del Profesorado expedido por el Acuerdo 263 de octubre de 2000, así como sus reformas y actualizaciones, salvo las normas expresamente previstas en las disposiciones transitorias y durante el tiempo de su vigencia.
163. Es competencia del Consejo Directivo Universitario la reforma del presente reglamento y su interpretación con autoridad.
164. Los problemas que surjan por causa o con ocasión de la aplicación del presente reglamento serán sometidos a la decisión del Rector de la Universidad, quien podrá presentarlos al Consejo Directivo Universitario para su estudio, en los casos en que lo considere conveniente.

### **Disposiciones transitorias**

1. A partir de la expedición del presente reglamento, y hasta el 31 de diciembre de 2020, el profesor instructor podrá ascender a la categoría de profesor asistente previo cumplimiento de los siguientes requisitos:
  - Contar con no menos de tres (3) años en la categoría de profesor instructor.
  - Contar con título de maestría.
  - Contar con no menos de 150 puntos de ascenso.
  
2. A partir de la expedición del presente reglamento, y hasta el 31 de diciembre de 2021, el profesor asistente podrá ascender a la categoría de profesor asociado, previo cumplimiento de los siguientes requisitos:
  - Contar con no menos de cinco (5) años en la categoría de profesor asistente.
  - Contar con título de doctorado.
  - Contar con no menos de trescientos (300) puntos de ascenso.
  - Acreditar la competencia en segunda lengua en nivel B2.
  
3. A partir de la expedición del presente reglamento, y hasta el 31 de diciembre de 2022, el profesor asociado podrá ascender a la categoría de profesor titular, previo el cumplimiento de los siguientes requisitos:
  - Contar con no menos de siete (7) años en la categoría de profesor asociado.
  - Contar con título de doctorado.
  - Contar con no menos de seiscientos (600) puntos de ascenso.

Parágrafo. En la Seccional Cali, para el ascenso a la categoría de profesor titular se requiere acreditar, adicionalmente, la competencia en segunda lengua en nivel B2.
  
4. Los ascensos de que trata los numerales 1, 2 y 3 de estas disposiciones transitorias se regirán de acuerdo con lo contemplado en los numerales 45 y 46 del Reglamento del Profesorado expedido mediante el Acuerdo 263 del 11 de octubre de 2000 del Consejo Directivo Universitario y sus normas modificatorias.

En lo relacionado con el sistema de puntaje, además de lo señalado en los anteriores numerales 1, 2 y 3, respectivamente para cada categoría, se respetará lo contemplado en la Circular N.º 9 del 24 de mayo de 2011, para la Sede Central, y en la Directriz sobre Disposiciones del Reglamento del Profesorado del 31 de octubre de 2012, para la Seccional, así como en los numerales 82, 83, 84, 85 y 86 y 88, 89, 90, 91, 92, 93 y 94 del Reglamento del Profesorado expedido mediante el Acuerdo 263 del 11 de octubre de 2000 del Consejo Directivo Universitario y sus normas modificatorias.

En lo relacionado con la acreditación de la competencia en segunda lengua, se procederá conforme lo contemplado en la Circular 10 del 24 de mayo de 2011, para la Sede Central, y en la Directriz sobre Disposiciones del Reglamento del Profesorado del 31 de octubre de 2012, para la Seccional.

Para fines de este régimen, las especialidades clínicas en medicina y odontología se asimilan al título de maestría, y las subespecializaciones clínicas y odontológicas al título de doctorado.

Para el reconocimiento de los títulos de maestría o de doctorado realizados en Colombia o en el exterior, y para efectos de ascenso en el escalafón profesoral, la Pontificia Universidad Javeriana, en el marco de su autonomía universitaria, tendrá en cuenta, entre otros aspectos, la acreditación o reconocimiento de calidad del programa o de la institución que otorga el respectivo título, dada por la entidad gubernamental u organización privada autorizada oficialmente para ello en el respectivo país, según el sistema de aseguramiento de la calidad de los países de donde provengan los títulos académicos, y se reservará el derecho de aceptar o no aquellos títulos que no correspondan con las condiciones de calidad respectivas. Asimismo, se deberá atender lo dispuesto en el numeral 26 del Reglamento del Profesorado expedido mediante el Acuerdo 263 del 11 de octubre de 2000 del Consejo Directivo Universitario y sus normas modificatorias.

-----