

UNIVERSIDAD EAFIT

ESTATUTO PROFESORAL

MEDELLIN, ENERO DE 2000

ÍNDICE

CAPÍTULO I

Generalidades

CAPÍTULO II

De los estímulos e Incentivos

CAPÍTULO III

De la conformación y funcionamiento del Comité de Escalafón

CAPÍTULO IV

De los factores para la asignación de puntajes

CAPÍTULO V

De las categorías académicas

CAPÍTULO VI

De las actividades del profesor

CAPÍTULO VII

De los Profesores con contrato de trabajo por el término de duración de la labor contratada

CAPÍTULO VIII

De los criterios de evaluación del Comité de Escalafón

El Consejo Directivo de la UNIVERSIDAD EAFIT, reunido en la ciudad de Medellín en el Salón de Consejos, el día 24 de noviembre de 1999

ACUERDA

CAPÍTULO I GENERALIDADES

Artículo 1. Propósito

El Estatuto Profesoral tiene como propósito contribuir al desarrollo personal y profesional de los profesores de la Universidad EAFIT en el ejercicio de su labor investigativa, docente, de extensión y administración académica, en tal

forma que adquieran competencia nacional e internacional en sus áreas de conocimiento y coadyuven al desarrollo integral de la Universidad y de la comunidad en general.

Con el Estatuto se busca, fundamentalmente,

- 1.1. Obtener calidad, idoneidad, compromiso y motivación en el cuerpo profesoral.
- 1.2. Definir y orientar el perfil y desarrollo personal y profesional de los profesores en la universidad.
- 1.3. Establecer los deberes y derechos de los profesores.
- 1.4. Establecer políticas y procedimientos -para los profesores- sin menoscabo de lo establecido en el código sustantivo del trabajo y en el reglamento interno de trabajo de la Universidad, en relación con su: vinculación, remuneración, capacitación, desempeño, promoción, motivación, evaluación y desvinculación.

Artículo 2. Perfil del profesor de la Universidad Eafit:

- 2.1. Comprometido con los valores, visión y misión de la Institución.
- 2.2. Preparado para desarrollar actividades de investigación, docencia, extensión y administración académica.
- 2.3. Comprometido con el conocimiento y con el bienestar de su comunidad.
- 2.4. Comprometido con la excelencia académica, el hombre y su medio.
- 2.5. Competente para contribuir a una formación integral de los estudiantes.
- 2.6. Que de testimonio de vida y formas de comportamiento que sirvan de paradigma.

Artículo 3. Estrategias

- 3.1. Establecimiento y desarrollo de redes y alianzas que permitan la comunicación, el intercambio y el trabajo cooperado de los profesores con sus homólogos nacionales e internacionales.
- 3.2. Vinculación de profesores de tiempo completo, medio tiempo y con contrato de trabajo por el término de la labor contratada, de acuerdo con los planes de desarrollo de la Universidad.
- 3.3. Conformación de un cuerpo de profesores que promuevan el desarrollo de un sistema de investigación.
- 3.4. Establecimiento de un ambiente y condiciones de trabajo adecuados.
- 3.5. Implantación de programas de capacitación y actualización permanentes de los profesores.
- 3.6. Institucionalización de programas de formación de nuevos profesores para incorporar al sistema talentos jóvenes con vocación académica.
- 3.7. Reconocimiento y estímulo de la labor académica de excelencia.

Artículo 4. Vinculación y Cubrimiento

Con el presente estatuto la Universidad tiene como propósito central conformar un equipo con los mejores recursos humanos para el servicio de sus disciplinas. De acuerdo con este objetivo, la selección de profesores está circunscrita a procedimientos que agilicen la asignación de esos recursos a las diferentes unidades académicas de la Universidad.

Artículo 5. Comité de Selección

El comité de selección de profesores para cada una de las decanaturas está integrado por: el Vicerrector Académico -o su delegado-, el Decano y el Jefe del Departamento.

Artículo 6. Requisitos para la Vinculación como Docente

Para ser vinculado como profesor se requiere, como mínimo, tener título de pregrado en el área en la cual se desempeñará dentro de la Universidad, ser persona idónea y honesta y aceptar los criterios de selección establecidos por la Universidad.

Artículo 7. Convocatoria

Para la provisión de nuevos cargos o vacantes en la planta de personal docente, de tiempo completo, medio tiempo y con contrato de trabajo por el término de la labor contratada, el Rector podrá citar a una convocatoria pública y abierta, a través de los diferentes medios de comunicación.

Para ésta convocatoria, los aspirantes recibirán la información correspondiente: los requisitos mínimos del cargo, las fechas de la realización de las pruebas, entrevista y el límite para la inscripción.

Los interesados deben enviar la documentación requerida a la Dirección de Desarrollo Humano de la Universidad.

Artículo 8. Procedimiento de selección

La Dirección de Desarrollo Humano verificará la información presentada por el candidato inscrito y la enviará al comité de selección donde se analizará cada solicitud. Cada candidato será entrevistado independientemente por cada uno de los miembros del comité.

Para todos los casos el Comité de Selección se reserva el derecho de someter a un candidato en particular o a todos ellos a pruebas de suficiencia científica o pedagógica y a tests sicotécnicos.

Una vez reunida y evaluada toda la información, el Comité presentará su recomendación al Rector para su decisión.

El Rector hará el o los nombramientos de los concursantes seleccionados quienes pasarán a la Dirección de Desarrollo Humano para los trámites correspondientes a su posesión.

Artículo 9.

En caso de desvinculación voluntaria de un profesor escalafonado y que posteriormente vuelva a vincularse a la Universidad, se procederá a una nueva clasificación en el escalafón, con base en el puntaje que tenía en el momento de su desvinculación.

Artículo 10. Derechos de los profesores

Además de los derechos que le otorga la Constitución Política, los estatutos y reglamentos de la Universidad, los profesores tienen derecho a:

1. Elegir y ser elegidos para los organismos universitarios colegiados en los que el profesorado tiene representación, siempre y cuando cumpla con lo reglamentado para cada caso.
2. Hacer uso adecuado de las instalaciones y bienes de la Institución.
3. Expresar su libre opinión a través de cualquier medio hablado o escrito a su alcance dentro de la Institución, de acuerdo con la reglamentación vigente y recibir ejemplares de los diferentes medios informativos internos de la Universidad, en las condiciones establecidas para cada publicación.
4. Participar en los programas de desarrollo profesoral, de acuerdo con los planes institucionales.
5. Beneficiarse de la propiedad intelectual derivada de la producción académica, en las condiciones que prevén las leyes, los reglamentos y estatutos de la Universidad.
6. Recibir trato respetuoso por parte de los integrantes de la comunidad universitaria.
7. Acceder a la capacitación institucional, al período sabático y demás estímulos previstos en este estatuto.
8. Ser incluido en el escalafón profesoral, ascender en él y permanecer en el servicio, siempre y cuando cumplan con los requisitos estipulados en los estatutos y reglamentos de la Universidad.
9. Los demás contemplados en el presente Estatuto.

Artículo 11. Deberes de los profesores

Serán deberes de los profesores:

1. Acatar y respetar la visión, misión y propósitos institucionales de la Universidad EAFIT y actuar de conformidad con ellos.
2. Laborar en la Universidad en aspectos docentes, académicos y administrativos.
3. Proteger los bienes de la Institución: Edificios, muebles, material de la biblioteca, equipos de laboratorios, materiales de enseñanza. etc.
4. Informar oportunamente a quien corresponda, los hechos que puedan constituir faltas disciplinarias de cualquier miembro de la comunidad universitaria y que causen perjuicio a la Universidad.

5. Guardar un tratamiento respetuoso con todos los miembros de la comunidad universitaria y, en general, con aquellas personas con quienes tuviere relación en el desempeño de su cargo.
6. Desempeñar con responsabilidad, eficiencia e imparcialidad las funciones inherentes a su cargo.
7. Reintegrarse a sus actividades académicas al vencimiento de toda licencia, vacaciones, permiso, período sabático y pasantía.
8. Servir de jurado de proyectos de grado y tesis y realizar las actividades de evaluación académica.
9. Responder oportunamente con las obligaciones derivadas de las actividades de capacitación que le otorgue o facilite la Universidad.
10. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga de su trabajo, especialmente sobre las actividades que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Universidad.
11. Presentarse adecuadamente, no llegar embriagado o bajo el efecto de sustancias sicotrópicas ni portar armas dentro de las instalaciones de la Universidad.
12. Mantener actualizada, en todo momento, la información personal requerida por la Institución.

Artículo 12. Remuneración

. Se hará de acuerdo con el sistema de salario único en pesos, por categorías y subcategorías docentes, el cual se define en este estatuto.

. Se establecerá un tope máximo de salarios en el estatuto profesoral y de allí en adelante se creará una administración salarial en pesos, a discreción del Consejo Directivo.

. Es el Consejo Directivo quien regula los salarios para el caso de los profesores que se encuentran ubicados en la categoría de Profesor Investigador.

. El Consejo Directivo se reserva el derecho de asignar salarios, libremente, cuando así lo considere necesario.

CAPÍTULO II DE LOS ESTÍMULOS E INCENTIVOS

Artículo 13

Mediante los estímulos académicos, la Universidad propicia y exalta la excelencia académica de los profesores. Los estímulos académicos serán: la capacitación institucional, el período sabático, las distinciones, los reconocimientos en la hoja de vida, premios etc. y, la asignación de recursos para el desarrollo de los proyectos específicos.

Artículo 14. Capacitación Institucional

La Universidad apoyará la capacitación institucional de los profesores. La capacitación institucional consiste en la participación de los profesores en planes y acciones tendientes a mejorar su nivel académico y pedagógico e incluye la realización de estudios de posgrado, la participación en seminarios, simposios, congresos, cursos, pasantías.

Los programas de capacitación se harán en asocio con la Dirección de Investigación y Docencia y con las diferentes dependencias donde labora el profesor, para garantizar, de esta manera, que el proyecto académico revierta en el ejercicio docente.

Artículo 15. En período sabático

El período sabático es un estímulo que la Universidad le otorga a los profesores escalafonados, quienes en un período de seis meses se dedican a desarrollar actividades especiales con autorización del Consejo Directivo, con goce de sueldo y sin perder la continuidad laboral con EAFIT, con el fin de buscar su mejoramiento académico, con base en un programa previamente aprobado por parte del Comité de Escalafón.

Artículo 16. Actividades a realizar durante el Sabático

Durante el período sabático el profesor deberá dedicarse a actividades de investigación, y a la elaboración de libros y de material didáctico, y a la creación artística, y a la realización de pasantías y a otras actividades académicas autorizadas por el Comité de Escalafón.

Artículo 17. Requisitos para disfrutar del período sabático

Para disfrutar del período sabático se requiere:

1. Estar vinculado a la Universidad como profesor de tiempo completo en el momento de hacer su solicitud.
2. Haber prestado servicios a la institución durante seis y medio (6.5) años continuos y de tiempo completo.
3. Estar ubicados en la categoría que por puntaje y producción académica le corresponda, de acuerdo con el salario devengado.

Artículo 18. Procedimiento a seguir para programar los períodos sabáticos

La Dirección de Desarrollo Humano será la encargada de informar a las Decanaturas, al finalizar cada año, los nombres de los profesores que podrán disfrutar de su período sabático a partir del siguiente año; con el fin de que ellas puedan realizar la programación de las actividades asociadas al sabático, con los profesores y sus respectivos Departamentos académicos.

El profesor que aspire a gozar de su período sabático debe presentar al comité de escalafón, previa autorización de la Decanatura, un proyecto que incluya la descripción del trabajo por desarrollar, sus objetivos, su relación con los programas y planes del área académica respectiva, la fecha de iniciación, el presupuesto del mismo, su viabilidad y factibilidad, y su lugar de realización.

Artículo 19. Aprobación y uso del período sabático

En caso de ser aprobado el período sabático por el Consejo Directivo, el aspirante entrará a definir con la Decanatura respectiva la fecha en que, de acuerdo con la disponibilidad de personal, puede hacer uso de este derecho.

Artículo 20. Control y evaluación del período sabático

El control y evaluación del período sabático se hará como sigue:

1. La supervisión la hará la Decanatura respectiva o quien sea delegado por ésta dentro o fuera de la Universidad.
2. El profesor, en período sabático, debe presentar un informe parcial a la Decanatura respectiva en la mitad del período y un informe final por parte del asesor del período sabático, de la labor realizada que incluirá los trabajos, libros o investigaciones que fueron objeto del período sabático.
3. En caso de que el informe parcial no sea satisfactorio, la Decanatura respectiva podrá solicitar al Consejo Directivo la suspensión del período sabático.
4. Con base en el informe final del período sabático, el Comité de Escalafón hará una evaluación de méritos del profesor, que se sumará a la evaluación de los seis (6) meses adicionales de docencia.
5. En relación con el puntaje correspondiente a méritos docentes, el semestre sabático se calificará en conjunto con el respectivo semestre docente del año que se está evaluando.
6. Si la producción académica realizada durante el período sabático es publicada como artículo o libro, ésta será evaluada adicionalmente y de acuerdo con las normas de este estatuto.

Parágrafo 1: El tiempo exigido para disfrutar del período sabático se contará a partir de la fecha de ingreso a la Universidad, con el carácter de profesor, y a partir de 6½ años de finalizado el anterior.

Parágrafo 2: Las licencias no remuneradas que, sumadas sobrepasen los ciento ochenta días durante el período de seis y medio años, anteriores al sabático, implicarán la pérdida de la continuidad en la prestación del servicio. Cuando el tiempo de las licencias no remuneradas es inferior a ciento ochenta días, éste se sumará al período de causación del beneficio.

Parágrafo 3: Para los efectos anteriores no se consideran como discontinuidades las COMISIONES establecidas en el estatuto de desarrollo profesoral, designadas por la Universidad como importantes.

Parágrafo 4: El profesor que no esté ubicado en su categoría por no tener la producción académica requerida, podrá ser autorizado por el Consejo Directivo a disfrutar de un período sabático, si como resultado de la evaluación del proyecto del sabático se concluye que es factible lograr la producción académica que le falta para ubicarse en la categoría correspondiente.

Artículo 21. Premio anual de investigación

La Universidad EAFIT, entregará El Premio Anual de Investigación al mejor proyecto de investigación. El premio será definido por el Consejo Directivo y se entregará en acto público en la ceremonia de graduación de pregrado.

Artículo 22. Distinción Profesor Emérito

La distinción académica de Profesor Emérito se otorga por el Consejo Directivo, a los profesores de tiempo completo y medio tiempo, con carácter eminentemente honorífico, y que hayan contribuido con aportes de carácter científico, reconocido nacional e internacionalmente, o que su aporte a la Universidad así lo amerite.

Artículo 23. Distinción Excelencia Docente

La Distinción **Excelencia Docente** se otorgará anualmente por el Consejo Académico, por solicitud de la Vicerrectoría Académica, al profesor que se destaque en sus actividades docentes. El premio está representado por un pergamino que se entregará el día del Maestro.

Artículo 24. Reconocimientos en la Hoja de Vida.

Cuando un profesor tenga un desempeño sobresaliente en una actividad académica, el Consejo de Escuela le expresará un reconocimiento público del cual dejará constancia en la hoja de vida.

Parágrafo: El Consejo Directivo reglamentará el otorgamiento de los estímulos.

Artículo 25. Bonificación en puntos por cambio de categoría

El profesor que asciende a una nueva categoría recibirá una bonificación adicional de 50 puntos de Auxiliar a Asistente, de 100 puntos de Asistente a Asociado, de 250 puntos de Asociado a Titular. Adicionalmente recibirá un diploma como complemento al ascenso, en el cual consta la categoría.

Artículo 26

A los profesores que logren los más altos puntajes en méritos docentes (de 95 a 100 puntos) y que además cumplan con los requisitos de estar ubicados en la categoría que les corresponde y, que durante ese período hayan hecho algún puntaje por producción académica, se les dará un estímulo de 25 puntos.

Artículo 27. Sustitución de los puntos de méritos docentes por producción académica

El Rector podrá sustituir la producción académica por actividades que beneficien a la Universidad, hasta un máximo de 30 puntos por este concepto. Los puntos asignados se descuentan del total asignado por méritos docentes de cada año.

CAPÍTULO III

DE LA CONFORMACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE ESCALAFÓN

Artículo 28. Funcionamiento del Comité de Escalafón

El presente estatuto es administrado por el Comité de Escalafón, el cual es un organismo asesor del Consejo Directivo y estará compuesto así:

1. Vicerrector Académico, quien lo preside.
2. Los Decanos de las Escuelas.

3. Dos representantes de los profesores y sus respectivos suplentes, ambos con vinculación de tiempo completo o medio tiempo, nombrados por los profesores, por mayoría de votos, para un período de un año. Estos nombramientos se harán en elecciones convocadas por la Rectoría.

4. Secretario General.

5. Director de Investigación y Docencia.

6. Director de Desarrollo Humano.

Artículo 29. Funciones del Comité de Escalafón

Son funciones del Comité de Escalafón:

1. Revisar la clasificación de los profesores y estudiar los incrementos de puntajes por estudios, producción académica, méritos docentes y desempeño en general, y asignar puntajes proporcionales desde la fecha de su ingreso al Escalafón, para aquellos profesores que lleven menos de un año en el mismo.

2. Evaluar los méritos de los profesores para su ingreso al escalafón, con base en los criterios fijados para el efecto y asesorarse, de ser necesario, de personas que conceptúen sobre su hoja de vida.

3. Recomendar al Consejo Directivo las clasificaciones acordadas para la asignación de la categoría correspondiente dentro del escalafón.

4. Atender los reclamos de los profesores sobre su clasificación y calificación en el escalafón, los cuales deberán ser resueltos por el Consejo Directivo.

5. Estudiar sugerencias sobre el Escalafón y recomendarle al Consejo Directivo las modificaciones a que haya lugar.

6. Presentar semestralmente al Consejo Directivo un informe sobre el funcionamiento de todo lo relacionado con el Estatuto Profesorial.

Parágrafo: Los incrementos de puntajes recomendados por el Comité de Escalafón serán presentados al Consejo Directivo para su aprobación, quien podrá delegar esta función en el Comité de Escalafón.

CAPÍTULO IV

DE LOS FACTORES PARA LA ASIGNACIÓN DE PUNTAJES

Artículo 30. Asignación de puntos por estudios

Los factores para asignación de puntaje que se detallan a continuación, fueron establecidos teniendo en cuenta que los mismos constituyan la historia académica del docente que trasciende en el fortalecimiento permanente de la Universidad.

En consecuencia, los docentes de la Universidad, vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido, serán escalafonados teniendo en cuenta la asignación de puntos por: **a.** Estudios formales, **b.** publicaciones y **c.** La obtención de patentes.

La asignación de puntaje por estudios se ajustará al máximo nivel acreditado. Esta asignación no será acumulativa, ni reconocerá el crecimiento horizontal, y estará sujeta a los siguientes criterios:

Título de licenciatura o tecnólogo especializado	670 puntos
Título de profesional	850 puntos
Título de especialización a nivel de posgrado	1.050 puntos
Título de maestría	1.300 puntos
Título de doctorado	1.700 puntos

Parágrafo 1: Por tesis laureada ó con mención de honor al momento de obtener el título de Magister, se asignarán 150 puntos adicionales; por tesis laureada o con mención de honor al momento de obtener el título de Doctor, se asignarán 300 puntos adicionales.

Parágrafo 2: Quienes al momento de entrar a regir esta reforma no hayan acreditado el título de Maestría o Doctorado, la diferencia de puntaje se le asignará una vez presenten dicho título.

Parágrafo 3: Por cada idioma extranjero escrito, hablado y leído con suficiencia, se asignarán **50 puntos**.

Parágrafo 4: El Comité de Escalafón definirá el tipo de evaluación e instrumento que se utilizará para acreditar la suficiencia.

Parágrafo 5: Eventualmente, y sólo cuando así lo recomiende de manera motivada el Comité de Escalafón, podrá el Rector otorgar puntos por la experiencia profesional del docente en el área de conocimiento en la cual se viene desempeñando dentro de la Universidad. Para realizar esta asignación de puntaje se tendrá en cuenta el tipo de empresa o institución, el cargo, el tiempo de vinculación y las actividades realizadas. Con todo, en ningún caso, podrá el rector asignar mas de 450 puntos por la experiencia reconocible a su juicio y a juicio del Comité de Escalafón.

Artículo 31. Asignación de puntos por producción académica

Todos los trabajos, en su forma original de publicación, deben ser enviados por el profesor al Comité de Escalafón, con la información que permita determinar el tipo de producción académica de acuerdo con las categorías que se enuncian a continuación. Si en algún caso se relaciona con trabajos presentados anteriormente, el profesor deberá indicar las diferencias de éste con los anteriores. El Comité de Escalafón recomendará un puntaje para el nuevo trabajo, considerando la diferencia de puntos entre éste y el evaluado anteriormente por el Comité.

Para la asignación de puntajes de trabajos en que participe más de un profesor, el Comité de Escalafón tendrá en cuenta la contribución real que cada profesor haga del trabajo.

Categorías y criterios de producción académica

El Comité de Escalafón utilizará las categorías y criterios que a continuación se relacionan como elementos de validación en la clasificación de la producción académica.

El Comité de Escalafón se reserva el derecho de decidir si un trabajo clasifica o no dentro de una determinada categoría, con base en la información suministrada por el profesor al hacer la entrega del trabajo y considerando los criterios aquí establecidos.

Si a juicio del Comité de Escalafón, y con base en la información suministrada por el profesor, el trabajo ya ha sido sometido a una evaluación académica rigurosa como parte del proceso de publicación y/o divulgación del mismo, éste recibirá el total de puntos de la categoría.

Toda la producción académica sometida por el profesor a estudio y reconocimiento del Comité de Escalafón deberá someterse a evaluación por parte de pares académicos y se asignará un puntaje de acuerdo con los resultados de su evaluación, teniendo en cuenta la siguiente escala: Si el trabajo es evaluado como excelente recibirá el total de los puntos. Si el trabajo es evaluado como muy bueno, recibirá el 90% de los puntos, si el trabajo es evaluado como bueno recibirá el 80% de los puntos. No se dará ningún puntaje a trabajos que sean evaluados como regulares o malos.

a. PATENTES: 100 puntos

Para el reconocimiento de puntaje por patentes sólo se hará efectivo cuando se publique el registro oficial.

b. LIBROS: Hasta 80 puntos según evaluación.

Parágrafo. Si se trata de un libro que se publica como resultado de una investigación, se tienen en cuenta los siguientes elementos:

1. Aporte del autor investigador en términos de: crítica a las interpretaciones existentes; creación de nuevos conocimientos; presentación de nueva información.
2. Obra presentada con la metodología propia de las producciones académicas y científicas.
3. Adecuada fundamentación teórica con respecto al tema tratado.
4. Desarrollo completo de la temática, con argumentos que garanticen la unidad de la obra.
5. Pertinencia y calidad de las fuentes y de la bibliografía empleada.
6. ISBN asignado.

c. ARTÍCULO EN PUBLICACIÓN ESPECIALIZADA DE NIVEL INTERNACIONAL: Hasta 50 puntos según evaluación.

Para la evaluación se tienen en cuenta los siguientes elementos:

1. Reconocimiento de tal carácter por la comunidad científica y académica
2. Comité editorial internacional
3. Que utilice evaluadores internacionales
4. Reseñada en índices o catálogos internacionales
5. Contribuciones de autores con prestigio internacional
6. Periodicidad garantizada
7. Que posea ISSN

d. ARTÍCULO EN PUBLICACIÓN ESPECIALIZADA DE NIVEL NACIONAL: Hasta 15 puntos, según evaluación.

Para la evaluación se tienen en cuenta los siguientes elementos:

1. Reconocimiento de tal carácter por la comunidad científica y académica nacional.
2. Comité editorial que realice evaluaciones.
3. Contribuciones de autores con prestigio nacional.
4. Circulación nacional.
5. Distribución amplia en las bibliotecas nacionales.
6. Periodicidad garantizada.
7. Canje con publicaciones.
8. Edición mínima de 300 ejemplares.
9. Que posea ISSN.

Artículo 32. Evaluación de Jefes de Departamento y profesores: Asignación de puntos por méritos docentes

La evaluación será hecha por el Comité Rectoral, semestralmente, en reuniones que para tal efecto se realizarán al momento de finalizar cada uno de los semestres, y tendrá un valor de **0-100 puntos** por cada año de actividades profesoras y proporcional a la fecha de ingreso a la Institución para los que lleven menos de un (1) año.

La asignación de 0-100 puntos se hará con base en los siguientes criterios:

1. Cumplimiento de los objetivos y metas en relación con las actividades de docencia, de investigación, de extensión y/o acordadas con el jefe del departamento.
2. Realización de actividades que contribuyan al desarrollo y buen funcionamiento del departamento, área y/o programas académicos relacionados.
3. Asistencia a cursos y programas de capacitación y/o actualización en su área de desempeño y/o en temas pedagógicos que contribuyan a su formación como profesor.
4. Elaboración y/o actualización de programas, montaje de nuevos cursos, aporte al desarrollo del área y participación en actividades de investigación.
5. Desarrollo de recursos y/o actividades adicionales a la cátedra directa, que faciliten o profundicen el aprendizaje: material bibliográfico adicional o complementario, material docente no clasificado como producción académica, ayudas audiovisuales, experiencias de campo, conferencias ofrecidas en el área, participación en ponencias, publicaciones.

Parágrafo 1: De la evaluación total anual se levantará un acta y se enviará a la hoja de vida del Jefe del departamento o del profesor, según el caso.

Parágrafo 2: Semestralmente se realizará una evaluación del profesor por parte de los estudiantes y los resultados de la misma podrán servir de base para el desarrollo de actividades complementarias en el proceso de evaluación.

CAPÍTULO V DE LAS CATEGORÍAS ACADÉMICAS

Artículo 33. Relación y requisitos de las categorías y subcategorías para profesores

Se definen las siguientes categorías y subcategorías para el profesor de tiempo completo y de medio tiempo. El sistema de remuneración se regirá por el sistema de escala salarial por subcategorías docentes. La asignación salarial para cada subcategoría será definida anualmente por el Consejo Directivo.

Categoría	Sub-categoría	Puntos	Puntaje acumulado producción académica	Tiempo en EAFIT como docente
Auxiliar	I	Hasta 1.030	-----	
Auxiliar	II	1.031- 1.220	-----	
Auxiliar	III	1.221- 1.400	-----	
Asistente	I	1.401- 1.630	-----	
Asistente	II	1.631- 1.830	-----	
Asistente	III	1.831- 2.000	30	
Asociado	I	2.001- 2.350	50	3 años ó título de Ph.D.
Asociado	II	2.351- 2.660	70	
Asociado	III	2.661- 3.000	100	
Titular	I	3.001- 3.400	130	5 años ó título de Ph.D.
Titular	II	3.401- 3.800	160	
Titular	III	3.801- 4.250	200	
Profesor	Investigador	Más de 4.250	200	Ph.D.

Parágrafo: También podrán acceder a la categoría de Profesor Investigador quienes presenten un trabajo de investigación, el cual cumpla con los requisitos fijados en las investigaciones presentadas a Colciencias, evaluado por pares externos y acumule 4.251 puntos.

Artículo 34. Categorías para remunerar la cátedra adicional de pregrado a los profesores de tiempo completo y medio tiempo

Para efectos de remuneración de la cátedra adicional de pregrado a los profesores de tiempo completo y medio tiempo, se les consideran las siguientes categorías:

Categoría	Puntaje
I	Hasta 1.000 puntos
II	De 1.001 a 2.000 puntos
III	De 2.001 en adelante
IV	Profesor Investigador y/o Ph.D.

CAPÍTULO VI DE LAS ACTIVIDADES DEL PROFESOR

Las actividades de los profesores en los campos de la docencia, investigación, la extensión y la administración académica, se describen a continuación:

Artículo 35. Docencia

Comprenden la exposición y análisis en cursos, seminarios y talleres; la dirección o coordinación de talleres, seminarios, trabajos de campo o actividades prácticas profesionales; y la asesoría de monografías, tesis, y trabajos de investigación y de grado. Las actividades de docencia reúnen las siguientes características: son formativas, programadas, evaluables y su realización exige preparación por parte del profesor.

La unidad de medida de la actividad docente será la hora presencial, la cual consiste en el tiempo de actividad directa y personal empleado por el profesor con los estudiantes en el proceso de enseñanza - aprendizaje, dentro de los programas académicos aprobados por la Universidad.

Artículo 36

Todos los profesores vinculados con la Universidad que se encuentren en servicio activo, deben realizar como mínimo un curso por semestre, dentro de sus actividades docentes.

Artículo 37. Asignación de Carga Académica

El Consejo Académico, por recomendación de los Decanos, determinará los límites máximo y mínimo de horas de docencia asignadas a los profesores. Los profesores cuya actividad académica esté asignada preferentemente a la investigación, podrán ser eximidos del límite mínimo a que se refiere el artículo anterior.

Parágrafo 1: Los Consejos de Escuela establecerán el número de horas presenciales y de créditos que correspondan a cada uno de los cursos. Para esta determinación se tendrán en cuenta criterios como: la naturaleza del curso, los objetivos, la intensidad teórica o práctica, el sistema de evaluación, la metodología y el modelo pedagógico empleado.

Parágrafo 2: Se entenderá que un profesor se dedica preferentemente a la investigación cuando esta actividad ocupe en su trabajo profesoral la mitad o más del tiempo de la jornada laboral.

Artículo 38. Investigación

La función de investigación de los profesores estará regulada por el Estatuto de Investigaciones de la Universidad EAFIT.

Artículo 39. Extensión

Las actividades de extensión serán regidas por el sistema universitario de extensión, teniendo en cuenta que la principal actividad del profesor, para la cual es contratado, está relacionada con la investigación y la docencia en los programas formales de pregrado y posgrado, siendo marginal a esto su participación en los programas de extensión.

Artículo 40. Administración Académica

La administración académica comprende las actividades que realizan los profesores en cargos de dirección y de coordinación, administración de recursos y la realización de las tareas propias de toda actividad académica.

CAPÍTULO VII

DE LOS PROFESORES CON CONTRATO DE TRABAJO POR EL TÉRMINO DE DURACIÓN DE LA LABOR CONTRATADA

FACTORES PARA LA ASIGNACIÓN DE PUNTAJES

Artículo 41. Asignación de puntos por estudios

La asignación de puntaje por estudios se ajustará al máximo nivel acreditado. Esta asignación no será acumulativa, ni reconocerá el crecimiento horizontal, y estará sujeta a los siguientes criterios:

Título de licenciatura o tecnólogo especializado	670 puntos
Título de profesional	850 puntos
Título de especialización a nivel de posgrado	1.050 puntos
Título de maestría	1.300 puntos
Título de doctorado	1.700 puntos

Parágrafo 1: Por tesis laureada ó con mención de honor al momento de obtener el título de Magister, se asignarán 150 puntos adicionales; por tesis laureada o con mención de honor otorgada al momento de obtener el título de Doctor, se asignarán 300 puntos adicionales.

Parágrafo 2: Quienes al momento de entrar a regir esta reforma no hayan acreditado el título de Maestría o Doctorado, la diferencia de puntaje se le asignará una vez presenten dicho título.

Parágrafo 3: Por cada idioma extranjero escrito, hablado y leído con suficiencia, se asignarán **50 puntos**.

Parágrafo 4: El Comité de Escalafón definirá el tipo de evaluación e instrumento que se utilizará para acreditar la suficiencia.

Artículo 42. Asignación de puntos por experiencia

Por cada año de experiencia profesional equivalente a tiempo completo posterior al título universitario básico, hasta 100 puntos.

Parágrafo: Para efectos de su clasificación en el escalafón, los profesores con contrato de trabajo por el término de duración de la labor contratada deben acreditar cada semestre su experiencia profesional.

Artículo 43. Categorías

Se establecen las siguientes categorías para efectos de remuneración de los profesores de cátedra.

Categoría	Puntaje
I	Hasta 850 puntos
II	Hasta 1.500 puntos
III	De 1.501 en adelante
IV	Ph.D.

Parágrafo 1: Para efectos de clasificación del ingreso a la Universidad, la Dirección de Desarrollo Humano de la Universidad Eafit solicitará la certificación de (o los) títulos profesionales a cada profesor y las constancias de experiencia docente y/o profesional, así como cualquier otro tipo de constancias que se requieran según el caso.

Parágrafo 2: En casos especiales de complejidad del curso y escasez de recursos comprobados en el medio, el Rector podrá asignar una bonificación adicional al valor de la hora hasta por el 50% de dicho valor.

CAPÍTULO VIII DE LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN DEL COMITÉ DE ESCALAFÓN

Artículo 44. Condiciones de ingreso de un profesor escalafonado, a la universidad eafit.

1. Valoración de su hoja de vida.

1.1 Si la experiencia acreditada es simultánea con el máximo nivel de estudios de posgrado adquiridos, se procede a descontar de ésta, los años de estudio, así:

- Por título de Especialización: 1 año.
- Por título de Maestría: 2 años.
- Por título de Doctorado: 3 años.

1.2 La máxima categoría asignada a un profesor escalafonado, cuando se vincula a la Universidad es la de Asociado 3, cuando no cumple con el puntaje de producción académica y nivel de estudios exigidos para las categorías de Titular o Profesor Investigador.

1.3 El puntaje por producción académica requerido en las categorías académicas hasta Asociado 3, no se exige al momento de su ingreso a la Universidad EAFIT como profesor escalafonado. Al profesor se le otorga un plazo de cinco años para acreditar este requisito, según lo estipulado por el Consejo Directivo en junio de 1992 y su modificación en marzo 16 de 1995:

“A los profesores que hayan cumplido cinco (5) años o más devengando el salario de una categoría superior a aquella en la cual se encuentran ubicados porque no tienen la producción académica requerida, deben hacer, mínimo, treinta (30) puntos anuales hasta completar la producción académica que deben al 2 de junio de 1992.

De los cinco años mencionados, se resta el tiempo que el docente haya dedicado a labores administrativas o de asesoría.

Si el profesor no realizare la producción académica en el tiempo arriba mencionado quedará por fuera del escalafón docente, y su reingreso al mismo se dará, una vez acredite la producción académica total según la categoría en la que se le está remunerando.

Mientras esté por fuera del escalafón sus incrementos salariales serán fijados por el Consejo Directivo.

Los Docentes que se encuentran en esta situación recibirán notificación del Comité de Escalafón.

Esta norma se aplicará igualmente a quienes vayan llegando a los cinco (5) años en las condiciones anotadas”.

1.4 Al profesor escalafonado que al ingresar a la Universidad EAFIT se le ubica en la categoría Asociado, de entrada se le está eximiendo de la condición de 3 años de vinculación como profesor de la Universidad EAFIT.

1.5 La experiencia como profesor de cátedra acreditada y no simultánea con la profesional -para quien sólo realice esta actividad- se valora así:

- El tiempo completo es equivalente a 16 horas semanales.
- El máximo puntaje asignado por año de experiencia como profesor de cátedra es de 70 puntos.

1.6 Un profesor que ingresa a la Universidad como Profesor NO ESCALAFONADO, para ser incluido posteriormente en el Estatuto Profesor, debe cumplir con todos los requisitos exigidos por las categorías en cuanto a puntaje, producción académica, tiempo de vinculación y nivel de estudios, según lo establecido en el Capítulo V artículo 33, del Estatuto Profesor.

Artículo 45. Producción académica

Cuando un profesor es integrante del Comité Editorial de una revista especializada y presenta a estudio del Comité de Escalafón un artículo de su autoría publicado en la misma, no se le concederá puntaje automático, sino que se someterá a evaluación.

Artículo 46. Revistas Nacionales Especializadas

Solo reconocen como especializadas, las revistas nacionales e indexadas por Colciencias, por lo tanto, los artículos publicados en éstas, recibirán el puntaje automático

Este Estatuto rige a partir del 17 de enero de 2000

JORGE IVAN RODRÍGUEZ C.
(fdo.) Presidente Consejo Directivo

JUAN DIEGO VÉLEZ MAYA
(fdo.) Secretario General