



Universidad de los Andes

ESTATUTO PROFESORAL

Bogotá, D.C. Junio, 2005
Aprobado por el Comité Ejecutivo,
en la sesión N° 183-05 del 4 de mayo de 2005

ESTATUTO PROFESORAL

ÍNDICE

Introducción	1
I. Valores institucionales	3
1. Excelencia académica	3
2. Proyecto académico del profesor	3
3. Compromiso con el proyecto colectivo de la Universidad	3
4. Pluralismo	3
5. Responsabilidad ética del profesor	4
6. Compromiso con los derechos humanos y la Constitución Política	4
II. Instrumentos de Planeación	5
III. Deberes y derechos de los profesores	6
IV. Procesos básicos: principios y normas generales asociadas	10
1. Vinculación de profesores	10
2. Responsabilidades del profesor	11
3. Evaluaciones periódicas	15
4. Ordenamiento Profesorial	18
5. Remuneración	21
6. Permanencia del Profesor en la Universidad	23
7. Semestre de Trabajo Académico Independiente	30
V. Categorías profesoriales especiales	33
1. Profesores de Cátedra	33
2. Profesores Eméritos	38
3. Profesores Jubilados	40

4. Profesores Honorario	41
5. Profesores Visitantes y Posdoctorados	42
6. Profesores Adjuntos	43
VI. Conflicto de intereses	44
1. Declaración Institucional	45
2. Conflicto de intereses asociados al ejercicio profesional	45
3. Conflicto de intereses asociados a actividades docentes	46
4. Conflicto de intereses asociados a decisiones que el profesor toma en nombre de la Universidad	47
5. Participación en política	48
Vigencia	49

INTRODUCCIÓN

La Misión de la Universidad prevé los fines últimos que persigue la Institución como entidad educativa, resaltando en ella la importancia del cuerpo profesoral para el logro de estos propósitos.

"La Universidad de los Andes, por ser una institución autónoma e independiente, propicia el pluralismo, la diversidad, el diálogo, el debate, la crítica, la tolerancia y el respeto por las ideas, creencias y valores de sus miembros. La Universidad busca la excelencia académica e imparte a sus estudiantes una formación crítica y ética que afiance en ellos la conciencia de sus responsabilidades sociales y cívicas, así como su compromiso con el análisis y la solución de los problemas del país.

Para lograr tal fin, la Universidad de los Andes desarrolla y pone en práctica metodologías de avanzada en la docencia y la investigación, orientadas a que el estudiante sea el principal agente de su formación y resuelva los problemas que se le presenten con creatividad y responsabilidad. Así mismo, propicia el ambiente interdisciplinario flexible esencial para la integración de las artes, las ciencias, la tecnología y las humanidades, estimulando la formación integral.

La Universidad considera que su proyecto docente necesita un cuerpo profesoral altamente capacitado y comprometido, que sea verdadero generador y propagador de conocimiento y elemento básico del fortalecimiento institucional. Por esta razón, hace posible que los profesores desarrollen esa actividad como un proyecto de vida, en el cual alcancen sus aspiraciones y se desarrollen profesional y humanamente, sintiendo que son valorados por la comunidad universitaria y por la sociedad en general.

La Universidad de los Andes, por contar con programas docentes y de investigación de calidad y proyección internacional, en un clima de libertad y diversidad, espera formar profesionales íntegros, responsables e imaginativos, que al alcanzar los más avanzados niveles en sus disciplinas, contribuyan decididamente al mejoramiento cultural y económico del país y al fortalecimiento de los valores de convivencia y paz social".

La razón de ser del presente Estatuto es establecer principios claros que logren conciliar institucionalmente y de manera constructiva el desarrollo personal y profesional de su cuerpo profesoral, así como su proyecto académico, con los fines últimos que se propone la Universidad en su Misión como entidad educativa. El Estatuto se ocupa de las siguientes materias, complementarias entre sí:

- I. **Valores institucionales**, que el Estatuto debe preservar.
- II. **Instrumentos de Planeación**, considerados como fundamentales para el desarrollo y operación de la Universidad.
- III. **Deberes y Derechos de los profesores**, cuya observancia permitirá la armonía institucional que se persigue.
- IV. **Procesos básicos** a través de los cuales se implementará el presente Estatuto.
- V. **Categorías profesorales especiales**
- VI. **Conflicto de intereses**

Dentro del tradicional respeto institucional por las especificidades y por la organización de cada unidad académica, el Estatuto Profesoral deberá complementarse con reglamentos particulares de cada una de ellas, que den desarrollo al Estatuto y los cuales deberán ser aprobados por el Comité Ejecutivo de la Universidad, previo concepto favorable del Consejo Académico. Estas reglamentaciones no podrán contrariar el presente Estatuto en ninguna de sus partes.

Para efectos de este Estatuto se consideran Profesores de Planta quienes tengan una vinculación igual o superior a medio tiempo y hayan sido sometidos al proceso de Ordenamiento Profesoral (o dicho proceso esté en trámite por vinculación reciente). Para los profesores recién vinculados a la Universidad, el primer ordenamiento debe concluir antes de los seis (6) meses posteriores a su contratación.

Los capítulos III y IV están orientados a los Profesores de Planta de la Universidad. En el capítulo V se consideran categorías profesorales especiales, para las cuales se contemplan las modificaciones pertinentes a los capítulos de Deberes y Derechos y de Procesos Básicos.

1. VALORES INSTITUCIONALES

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

1. Excelencia académica

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

2. Proyecto académico del profesor

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

3. Compromiso con el proyecto colectivo de la Universidad

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

4. Pluralismo

La Universidad como institución educativa no confesional, independiente de credos religiosos o políticos, propicia un ambiente tolerante y pluralista, fundamentado en una cultura de diálogo y de respeto al disenso que se constituya, de una parte, como garantía para las actividades académicas e intelectuales del profesor y, de

otra, le demanda a éste exigencias especiales de respeto a las diversas formas de pensamiento y acción de sus pares académicos, de los estudiantes y de la Institución en general.

5. Responsabilidad ética del profesor

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

6. Compromiso con los derechos humanos y la Constitución Política

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

II. INSTRUMENTOS DE PLANEACIÓN

Tres instrumentos son fundamentales para garantizar la coherencia de todas las acciones de la Universidad:

1. **Plan de Trabajo del Profesor**
2. **Plan de Desarrollo de la Unidad**
3. **Programa de Desarrollo Integral (PDI)**

El Plan de Trabajo del Profesor debe plasmar sus compromisos en materia de docencia, producción académica, investigación, atención y asesoría a estudiantes y desarrollo institucional. Idealmente, este plan se debe concebir como parte de un programa de largo plazo que permita al profesor estructurar la labor en la Universidad como su plan de vida. El Plan de Trabajo del Profesor puede estar enmarcado dentro de Planes de Trabajo en Grupo que reflejan fines comunes de desarrollo académico de equipos de profesores y/o unidades académicas.

El Plan de Trabajo del Profesor, así como los Planes de Trabajo en Grupo, se deben concertar con el Director de Departamento (o Decano de la Facultad). Ambos deben ser consistentes con el Plan de Desarrollo de la Unidad, en el cual se consignan las metas, estrategias y acciones necesarias para el cumplimiento de la Misión de la Universidad.

El Plan de Desarrollo de la Unidad se realizará en los Consejos de Departamento (o Facultad) con la participación responsable, informada, constructiva y crítica de los profesores y bajo el liderazgo del Director de Departamento (o Decano).

El Plan de la Unidad debe ser consistente con el Programa de Desarrollo Integral de la Universidad, que sintetiza el proyecto colectivo de la Institución.

III. DERECHOS Y DEBERES DE LOS PROFESORES

De la Misión de la Universidad, y de acuerdo con la razón de ser del presente Estatuto, se derivan derechos y deberes para quienes integran su cuerpo profesoral. Los valores institucionales antes previstos los determinan y ratifican, y su ejercicio y observancia orientan el desarrollo de los procesos institucionales.

Excelencia académica

1. El profesor tiene **derecho** a la libertad de expresión y pensamiento dentro de preceptos de responsabilidad intelectual; a la libertad de cátedra dentro del respeto a los currículos y a las metodologías docentes que la Universidad ha aprobado para los programas que ofrece; a la libre determinación de sus temas de investigación y estudio dentro de la disciplina de su especialidad, de acuerdo con los lineamientos generales del Plan de Desarrollo de la Unidad; y a expresar, exponer y publicar los hallazgos derivados de sus investigaciones y estudios. Así mismo el profesor tiene el **derecho** a que los logros derivados de su producción académica sean reconocidos, valorados y protegidos de conformidad con las disposiciones legales y las normas internas de la Universidad.

Es su **deber** respetar los enfoques e intereses académicos de sus pares, de acuerdo con principios de pluralismo intelectual; es su **deber** permitir y propiciar un acercamiento objetivo, académico, no dogmático y liberal de los estudiantes al conocimiento.

2. Es un **derecho** del profesor concertar una adecuada asignación de las responsabilidades profesorales descritas en el numeral IV.2, que favorezca la excelencia académica, de acuerdo con criterios generales de la Universidad y la programación y planeación de las unidades.

Es su **deber** cumplir con las responsabilidades descritas en el numeral IV.2 dentro de los límites establecidos en este Estatuto y en particular con los compromisos derivados del Régimen Académico previsto en los Reglamentos Generales de Estudiantes de la Universidad.

3. Es un **derecho** del profesor beneficiarse de los programas de formación y actualización académica que ofrece y/o auspicia la Universidad, de acuerdo con los recursos, planes y criterios que diseñe la Institución para tal fin.

Es su **deber** mantenerse actualizado en los desarrollos académicos y profesionales de su disciplina y en su formación como docente, con el fin de ejercer una práctica de investigación y docencia idónea.

4. Es **derecho** del profesor ascender dentro del Ordenamiento profesoral según los criterios y procedimientos determinados por la Institución y/o por las unidades académicas.

Es su **deber** desarrollar aquellas actividades de docencia, producción intelectual (investigación o creación artística) y desarrollo institucional que, coherente con los planes de la Unidad en particular y con la Misión de la Universidad en general, estimulen su promoción dentro del Ordenamiento y/o su permanencia en la Institución.

Participación en las instancias de decisión de la Universidad

5. Es un **derecho** del profesor participar en todos los órdenes de la vida universitaria; ser nombrado para ocupar cargos de dirección académica y/o a ser elegido como miembro de los cuerpos directivos de la Institución; participar en comités consultivos y asesores según procedimientos establecidos en los Estatutos de la Universidad, en el presente Estatuto y en los Reglamentos adoptados por las diferentes Facultades y Unidades.

Es su **deber** contribuir al fortalecimiento de una cultura de participación responsable, particularmente en aquellas instancias que impliquen toma de decisiones como las descritas en este Estatuto sobre vinculación, evaluación y ordenamiento de profesores.

6. Es un **derecho** del profesor utilizar formas de comunicación eficaces con todos los miembros de la comunidad uniandina y recibir información oportuna, precisa y adecuada en todos los aspectos

que determinan y afectan su desempeño profesional y académico, lo mismo que aquellos que determinan su permanencia en la Universidad.

Es su **deber** contribuir a tales formas de comunicación, lo mismo que suministrar oportunamente la información requerida para determinar su desempeño profesional y académico, según lo establezcan los procedimientos asociados, las disposiciones de este Estatuto y demás reglamentos de la Universidad.

Evaluación profesoral y remuneración

7. Es un **derecho** del profesor conocer los criterios con los cuales será evaluada su labor en la Universidad. Las evaluaciones deberán ser conducidas de manera objetiva y transparente, acorde con los procedimientos consignados en el presente Estatuto.

Es un **derecho** del profesor recibir una remuneración acorde con los resultados de los procedimientos de evaluación y consecuente con su acumulación de logros académicos reconocidos en el Ordenamiento Profesoral.

Es su **deber** colaborar responsable, oportuna y eficazmente con los procedimientos de evaluación profesoral estipulados en este Estatuto.

Bienestar y convivencia

8. Es un **derecho** del profesor recibir un tratamiento respetuoso por parte de todos los miembros de la comunidad uniandina.

Es su **deber** dar a ellos un tratamiento recíproco, coherente con las exigencias que se desprenden de su condición de profesor.

9. Es un **deber** del profesor abstenerse de realizar, participar, estimular, aceptar o propiciar cualquier acto de discriminación o violación de los Derechos Humanos. Ninguna persona podrá ser discriminada o excluida por razones relacionadas con la raza, las concepciones ideológicas y religiosas, el género, las opciones sexuales y la situación social o económica.

Es un **derecho** del profesor no ser discriminado o excluido por ninguna de las razones expuestas en el párrafo anterior.

10. Es un **derecho** del profesor hacer uso adecuado y racional de los recursos físicos, de laboratorio, bibliográficos e informáticos de la Institución para el logro de sus labores en la Universidad.

Es su **deber** usar responsablemente tales recursos y contribuir a su buen funcionamiento. Es su **deber** no utilizar el nombre de la Universidad, ni sus bienes, con fines comerciales o de beneficio personal.

Acción de restablecimiento de derechos

La Universidad velará por el cumplimiento de todos los derechos y deberes de los profesores consignados en este Estatuto. Si un miembro del cuerpo profesoral considera que uno o varios de los derechos aquí consagrados están siendo vulnerados, éste podrá, mediante documento escrito en el cual se sustente su reclamo, solicitar al Consejo Académico el estudio del caso. Dicha instancia delegará en el Comité de Asuntos Profesorales la investigación pertinente y contará con el término de un (1) mes para presentar su concepto ante el Consejo Académico. Si de tal concepto se concluye la vulneración del derecho que reclama el profesor, el Consejo Académico recomendará las acciones que se consideren adecuadas para la restitución plena de tal derecho.

De otra parte, los sistemas de evaluación profesoral, incluyendo las evaluaciones periódicas (IV.3) y las asociadas a las promociones del Ordenamiento Profesoral (IV.4), así como la normatividad que rige la permanencia de los profesores en la Universidad (IV.6), garantizarán el adecuado cumplimiento de los deberes del cuerpo profesoral consignados en este Estatuto.

IV. PROCESOS BÁSICOS: PRINCIPIOS Y NORMAS GENERALES ASOCIADAS

La implementación y desarrollo del presente Estatuto requiere de la estructuración de los siguientes procesos básicos:

1. Vinculación de profesores
2. Responsabilidades del profesor
3. Evaluaciones periódicas
4. Ordenamiento Profesorial
5. Remuneración
6. Permanencia del profesor en la Universidad
7. Semestre de Trabajo Académico Independiente

Las reglas precisas que gobiernan los procesos básicos deben respetar ciertos principios, ordenados bajo los siguientes conceptos generales:

- **Pertinencia:** Los procesos básicos deben diseñarse de manera que respeten y apoyen el cumplimiento de la Misión de la Universidad.
- **Consistencia:** Dado que existe una relación estrecha entre los diversos procesos, su regulación no puede dar origen a contradicciones que desvirtúen unos procesos frente a otros.
- **Transparencia, equidad y justicia:** Las acciones resultantes de los diversos procesos deben garantizar al cuerpo profesoral un trato equitativo y transparente sustentado en principios, políticas, planes, regulaciones y procedimientos idóneos que sean de su conocimiento. Los procesos básicos deben incorporar mecanismos y cautelas que impidan la configuración o perpetuación de situaciones constitutivas de discriminación o exclusión.

1. Vinculación de profesores

El proceso regular de vinculación de Profesores de Planta debe obedecer los siguientes lineamientos:

- 1.1 La vinculación de profesores debe favorecer los intereses académicos de la Universidad en cumplimiento de su Misión Institucional. Consecuentemente, la determinación de las plazas profesoriales disponibles debe obedecer a un análisis de necesidades y oportunidades académicas consignadas en el Plan de Desarrollo de la Unidad.
- 1.2 La vinculación particular de un profesor debe partir de un análisis de sus calidades académicas y profesionales, así como del interés y disposición del candidato para las funciones docentes y de investigación propias de la Universidad. El proceso de vinculación debe establecer plenamente la conveniencia particular del perfil del candidato para atender las necesidades consignadas en el Plan de Desarrollo de la Unidad, dando una atención especial al incremento de los niveles de escolaridad del cuerpo profesoral.
- 1.3 **Comité *ad hoc* para selección de nuevos profesores**
La unidad académica nominará en su Consejo de Departamento (o de Facultad) un Comité *ad hoc* para la selección de nuevos profesores, que actuará como órgano consultivo del Director del Departamento y del Decano. Estará integrado por Profesores Asociados y Titulares de la Unidad.

El Comité *ad hoc* deberá guiar sus análisis según los principios de transparencia, objetividad y debido proceso.
- 1.4 El nombramiento de Profesores de Planta es competencia del Rector, previa recomendación escrita del Decano de la Facultad, acompañada del estudio realizado por el Comité de Selección.

2. Responsabilidades del profesor

Por responsabilidades se entiende en este Estatuto la forma específica que toman las labores y compromisos de los profesores con la Universidad y, por tanto, este capítulo puede considerarse como un desarrollo de la sección de deberes de los profesores. Las responsabilidades básicas se agrupan en tres dimensiones:

1. **Docencia, atención y asesoría a estudiantes**
2. **Investigación y creación artística**
3. **Desarrollo institucional**

2.1 Docencia, atención y asesoría a estudiantes

Como institución educativa, la Universidad de los Andes requiere de sus profesores un compromiso como docentes, con altos estándares de calidad y dedicación. Este compromiso docente no puede ser reemplazado de manera permanente por otras actividades en la Universidad, salvo en los casos en los que el profesor ocupe cargos administrativos, con una dedicación equivalente a tiempo completo.

De otra parte, la atención, la consejería académica y la asesoría a estudiantes constituyen uno de los claros beneficios educativos de contar con un cuerpo profesoral de planta y tiempo completo. En consecuencia, este Estatuto debe regular las responsabilidades mínimas del profesor en este ámbito.

2.1.1

- La carga docente en la Universidad, medida en cursos dictados por año, deberá fluctuar entre 4 y 6 cursos de pregrado y/o posgrado, con una intensidad total equivalente entre 12 y 18 créditos. Un profesor de tiempo completo sólo podrá exceder esta carga o estar por debajo de ella en circunstancias excepcionales, avaladas por el Director de Departamento o el Decano y durante lapsos consecutivos no mayores a un (1) año.
- La asesoría de Proyectos y Tesis de Grado es una responsabilidad colectiva de las unidades académicas. Consecuentemente, todos los Profesores de Planta deberán estar en disposición de

colaborar en ella. Las unidades académicas, de acuerdo con sus necesidades, deberán establecer un número mínimo de proyectos de grado y/o tesis que debe asesorar un profesor para lograr una distribución adecuada de esta responsabilidad. Así mismo se debe establecer un número máximo de proyectos de grado y/o tesis que puede asesorar un profesor, de manera que no se afecte la calidad de esta labor.

- La atención a estudiantes incluye dos tipos de actividades: a) Consejería académica, en la cual el profesor debe poder guiar al estudiante en el conjunto de opciones y decisiones pertinentes a su desarrollo dentro de la Universidad. b) Tiempo de consulta de los estudiantes, en horas adicionales a las de clase, en aspectos pertinentes a los cursos que están a cargo del profesor. Todo profesor de tiempo completo deberá disponer, como mínimo, de cinco (5) horas a la semana para la atención de estudiantes en los sentidos presentados en este numeral. El horario de atención deberá ser fijado en sitio público.
- La Universidad deberá disponer de programas y mecanismos que permitan a los profesores capacitarse en las labores de Consejería Académica descritas en este capítulo.
- Es responsabilidad del profesor el cumplimiento de todos los deberes derivados del Régimen Académico previsto en el capítulo séptimo del Reglamento de Estudiantes de la Universidad.

2.1.2 Determinación de cargas docentes: Las cargas docentes son determinadas por el Director de Departamento o por el Decano, de conformidad con el plan de trabajo de cada profesor y el Plan de Desarrollo de la Unidad. Las cargas docentes deben ser aprobadas por el Decano de la Facultad.

2.2 Investigación y creación artística

La investigación y creación artística forman parte intrínseca de la Misión de la Universidad como institución de educación superior y se considera que ambas contribuyen de manera sustancial al desarrollo de una docencia de alto nivel académico. Por esta razón, es fundamental que los profesores desarrollen actividades de producción intelectual, caracterizadas por la generación,

apropiación o adaptación de conocimiento, plasmadas en investigaciones concretas con valor académico reconocido dentro de la disciplina del profesor. Para el caso de las artes, la producción intelectual puede tomar la forma de creación artística reconocida dentro de cada disciplina.

2.2.1 El Plan de Trabajo del profesor debe incluir de manera explícita su programa de investigación, el cual debe basarse en objetivos, metas y propósitos concretos. Con el fin de garantizar su viabilidad dentro del conjunto de responsabilidades que competen al profesor en la Universidad, este programa debe ser concertado con el Director de Departamento (o Decano).

2.2.2 Los Reglamentos de Ordenamiento Profesorado de cada Facultad incluirán de manera explícita el tipo de productos de investigación o formas de creación artística que se consideran adecuados para acreditar una producción intelectual, acorde con los perfiles académicos propios de cada unidad y con los propósitos y misión académica de la Universidad.

2.3 Desarrollo institucional

Como institución educativa, la Universidad requiere del permanente desarrollo, diseño, evaluación, actualización, puesta en marcha, dirección y coordinación de sus programas académicos, de investigación, de servicio a la comunidad y demás proyectos que conforman su misión. Estas labores de desarrollo institucional sólo pueden lograrse con la participación activa, crítica y constructiva del cuerpo profesoral.

Así mismo la participación de los profesores en actividades de representación y cooperación con entidades de naturaleza educativa, cultural, académica o profesional contribuyen al desarrollo institucional de la Universidad y al cumplimiento de funciones propias de su misión como institución de educación superior.

2.3.1 La participación de los profesores en labores de desarrollo institucional se da dentro de las funciones propias de los Consejos de Departamentos o Facultad, en comités o grupos de trabajo especializados convocados para fines específicos de desarrollo de

la Institución o mediante la asignación de labores de representación de la Universidad. Las labores de desarrollo institucional deben atender propósitos y metas del Plan de Desarrollo de la Unidad.

- 2.3.2** El profesor deberá incluir dentro de su Plan de Trabajo las responsabilidades que se le hayan encomendado en materia de desarrollo institucional, las cuales deberá conciliar con las demás obligaciones que le competen como profesor de la Universidad. Las labores de desarrollo institucional no podrán suplir de manera permanente las responsabilidades en materia de docencia, investigación y atención y consejería de estudiantes.
- 2.3.3** Los Reglamentos de Ordenamiento Profesoral de las Facultades y sus respectivos Comités de Ordenamiento deberán precisar el valor de las labores de desarrollo institucional en los mecanismos de promoción profesoral, de manera que su valoración resulte consecuente con el carácter estratégico que pueden tener estas actividades en la ejecución del Plan de Desarrollo de la Unidad.

3. Evaluaciones periódicas

La Universidad de los Andes ha adoptado como política la evaluación periódica de todo su personal. Esta política cobra especial importancia cuando se refiere a la actividad de su cuerpo profesoral, pues contribuye al cumplimiento de la excelencia académica como propósito institucional.

3.1 Criterios de evaluación y periodicidad

- Las evaluaciones profesorales se centran en las responsabilidades enumeradas en la sección IV.2 de este Estatuto:
 - Docencia, atención y asesoría a estudiantes
 - Investigación o creación artística
 - Desarrollo institucional
- Las evaluaciones periódicas tienen como propósito el seguimiento y valoración de los logros del profesor como elemento enriquecedor de su desarrollo académico y profesional, y facilitan la definición de pautas tendientes a garantizar el logro de los fines de excelencia académica que se propone la Misión de la Universidad.

- Si bien los planes de trabajo del profesor pueden estar enmarcados dentro de planes de trabajo en grupo, que resultan recomendables para el desarrollo de las diversas actividades académicas, para efectos evaluativos del profesor se deben considerar sus contribuciones específicas e individuales dentro del desarrollo de dichos planes colectivos de trabajo.
- Cada uno de los anteriores propósitos se verifica mediante procedimientos independientes, el Seguimiento Anual y la Evaluación de Desempeño, que dan como resultado la evaluación periódica del profesor. Su periodicidad se determina según la categoría del profesor en el Ordenamiento Profesorado de su unidad, así:
 - Instructores y Asistentes: Evaluación de Desempeño Anual
 - Asociados y Titulares: Seguimiento Anual y Evaluación de Desempeño trienal

3.2 El Plan de Trabajo del profesor debe ser consistente con el plan de su Unidad. La concertación que lo determine debe respetar la autonomía académica del profesor como elemento propio del desarrollo de una labor intelectual, pero también debe ser respetuosa de la Misión de la Universidad como proyecto colectivo.

3.3 Los profesores deben actualizar el Plan de Trabajo con la siguiente periodicidad:

- Instructores y Asistentes: Anualmente
- Asociados y Titulares: Trienalmente. No obstante, en los seguimientos anuales a sus planes de trabajo se podrán concertar modificaciones que se consideren convenientes para su desarrollo.

3.4 Evaluación de desempeño

- El Consejo de Departamento (o Facultad) nominará anualmente un Comité para realizar la evaluación de desempeño de sus profesores. En su conformación se contará en todos los casos

con el Director del Departamento (o Decano), quien lo presidirá, y por los menos dos profesores, uno de los cuales deberá ser Profesor Titular. El Comité de Evaluación de desempeño no podrá incluir Profesores Asistentes ni Instructores. Si la Unidad no cuenta con Profesores Titulares, el Comité se integrará, además del Director de Departamento (o Decano), con dos Profesores Asociados.

- La evaluación deberá tener en cuenta los resultados del seguimiento anual del profesor (IV.3.5).
- La evaluación de la docencia y atención y asesoría de estudiantes deberá incluir la auto evaluación del profesor y la valoración realizada por sus estudiantes, pares docentes y directivos de la Unidad. El material docente que el profesor haya desarrollado como parte de su actividad de enseñanza debe ser tenido en cuenta en esta evaluación.
- La evaluación de la investigación o creación artística se debe realizar a partir de productos concretos. Su valoración debe incluir una auto evaluación del profesor, así como la evaluación de pares académicos y directivos de la Unidad.
- La evaluación de las labores de desarrollo institucional se hará a partir de un informe escrito en el cual se recogen las actividades y logros conseguidos en esta materia. Este informe lo elaborarán las directivas de la Unidad, el cual debe incluir una auto evaluación del profesor. Este informe hará parte integral del material que deberá considerar el Comité de Evaluación.
- El diseño de los instrumentos de evaluación debe garantizar en todos los casos la objetividad y equidad de los procedimientos. Los instrumentos y procesos de evaluación deben ser conocidos por el profesor desde el inicio del período a evaluar.

- Es responsabilidad del Comité de Evaluación realizar una valoración global de los logros del profesor, sustentada en los aspectos y productos enunciados anteriormente. Esta valoración deberá plasmarse en un documento escrito, cuya elaboración final es responsabilidad del Director (o Decano) y el cual deberá ser entregado al profesor.
- El proceso de evaluación debe garantizar el derecho de réplica ante el Comité de Evaluación por parte del profesor. En consecuencia, el profesor puede solicitar aclaraciones o modificaciones de su valoración. La solicitud debe hacerse por escrito y en el término de los cinco (5) días hábiles posteriores a la evaluación. El Comité deberá dar respuesta al profesor dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la presentación del documento de réplica. Tanto la solicitud del profesor como la respuesta motivada del Comité formarán parte integral de la documentación del proceso de evaluación.

3.5 Seguimiento anual (para Profesores Asociados y Titulares)

- Según el caso, el Director de Departamento (o Decano) realizará el seguimiento anual.
- El seguimiento anual busca que el profesor comparta con el Director de Departamento (o Decano) los avances en su Plan de Trabajo, con el fin de determinar acciones institucionales o del profesor que faciliten la realización del plan, así como reorientaciones del mismo.
- El seguimiento anual se resume en un documento escrito que suscriben el Director (o Decano) y el profesor.

4. Ordenamiento Profesoral

4.1 La labor universitaria del profesor da origen a la acumulación de logros docentes y académicos sobre los cuales se construye la siguiente categorización profesoral de naturaleza académica:

- Instructor
- Profesor Asistente
- Profesor Asociado
- Profesor Titular

Esta categorización determinará deberes y derechos específicos del profesor en su Unidad y en la Universidad. Si bien cada Unidad deberá contar con un Reglamento de Ordenamiento Profesoral en el cual se precisan las exigencias requeridas para la promoción a cada categoría, en este Estatuto se establecen pautas generales que las definen:

- Instructor: Profesional en proceso de formación académica.
- Profesor Asistente: Profesor que ha terminado la formación académica requerida para avanzar dentro del Ordenamiento Profesoral e inicia su carrera docente y de investigación.
- Profesor Asociado: Profesor que ha demostrado una trayectoria reconocida en docencia e investigación.
- Profesor Titular: Es la máxima categoría del ordenamiento, por lo tanto supone no sólo una trayectoria madura y reconocida como docente e investigador, sino también el rol de liderazgo en su disciplina.

4.2 Los logros académicos que estimula el Ordenamiento Profesoral deben ser consecuentes con los planes de la Unidad, en particular, y con los planes y Misión de la Universidad, en general. Es función del Decano de la Facultad, a través de su participación activa en las instancias de decisión del proceso de ordenamiento, velar por la consistencia entre este proceso y los planes de desarrollo de las unidades.

- Los logros académicos particulares requeridos para la promoción dentro del Ordenamiento Profesorial quedan descritos en los Reglamentos de Ordenamiento de cada Facultad.
- Las evaluaciones periódicas del profesor constituyen un elemento fundamental para la sustentación de los procesos de promoción en el Ordenamiento Profesorial. El primer ordenamiento debe basarse en la información que suministra el profesor en su proceso de vinculación a la Universidad (trayectoria académica y profesional previa).
- Los procesos de ordenamiento y promoción deben garantizar el debido proceso y, en consecuencia, las decisiones adoptadas serán objeto de reposición y apelación. De existir, las reposiciones o apelaciones formarán parte integral de la documentación del ordenamiento.
- La justificación de la promoción en el ordenamiento, así como la negativa de la misma, deberá constar en documento escrito que se entregará al profesor.
- El recurso de reposición procederá contra las decisiones del Comité de Ordenamiento de Facultad y el de apelación ante el Comité de Ordenamiento de la Universidad. Ambos recursos deberán ser interpuestos dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión. Contra las decisiones que tome el Comité de Ordenamiento de la Universidad sólo procederá, en única instancia, el recurso de reposición.

Los comités respectivos deberán dar respuestas escritas motivadas a los recursos en el término de los veinte (20) días hábiles posteriores a su presentación por parte del profesor.

4.3 Comité de Ordenamiento de Facultad – COF

Todas las Facultades nominarán un Comité de Ordenamiento, cuya función será el análisis, estudio y decisión de la promoción de su cuerpo profesoral, según las categorías previstas en el ordenamiento. Estará integrado por el Decano de la Facultad, un Profesor Titular en representación de cada Departamento y un

Profesor Titular de otra Facultad, quien para los efectos del presente Estatuto, se denominará Par Externo del COF. En el caso de aquellas Facultades que no tienen Departamentos, el Comité estará integrado por el Decano, dos Profesores Titulares de la Facultad y un Profesor Titular de otra Facultad. En aquellos eventos en que la Unidad no tenga Profesores Titulares, el Comité estará integrado por Profesores Asociados y un Profesor Titular de otra Facultad. Los miembros de los Comités de Ordenamiento serán elegidos por los Profesores de Planta del Departamento, Facultad o Centro según sea el caso, para periodos de dos (2) años. Los profesores que lo integran podrán ser reelegidos indefinidamente.

El Comité de Ordenamiento sesionará por lo menos una vez al semestre. La programación de tales sesiones será de previo conocimiento del cuerpo profesoral.

Es función del COF efectuar el primer ordenamiento de los Profesores de Planta, así como estudiar y aprobar las promociones de Instructores y Profesores Asistentes. También es de su competencia estudiar y efectuar recomendaciones al Comité de Ordenamiento de la Universidad sobre la promoción de Profesores Asociados a la categoría de Profesor Titular.

4.4 Comité Ordenamiento de la Universidad – COU

El Comité de Ordenamiento de la Universidad estará constituido por los pares externos de los Comités de Ordenamiento de las Facultades y por el Vicerrector Académico, quien lo presidirá. Corresponde al COU el estudio y aprobación de las promociones a la categoría de Profesor Titular, previa presentación por parte del COF, acompañada de la correspondiente recomendación favorable.

El COU resolverá los recursos de apelación interpuestos por los profesores contra las decisiones adoptadas por el COF y relativas al Ordenamiento Profesoral. Igualmente le compete resolver los recursos de reposición interpuestos contra las decisiones relacionadas con las promociones de los profesores a la categoría de Profesor Titular.

4.5 Períodos del ordenamiento

Los períodos de permanencia de los profesores en cada categoría serán los siguientes:

- **Instructores:**
 - a. **Mínimo:** Dos (2) años, después de los cuales el profesor podrá solicitar su promoción a la siguiente categoría.
 - b. **Máximo:** Tres (3) años, período al término del cual el profesor deberá acreditar las condiciones para ser promovido a la categoría de Profesor Asistente.
- **Asistentes:**
 - a. **Mínimo:** Dos (2) años, después de los cuales el profesor podrá solicitar su promoción a la siguiente categoría.
 - b. **Máximo:** Cinco (5) años, período al término del cual el profesor debe acreditar condiciones para ser promovido a la categoría de Profesor Asociado.
- **Asociados:**
 - a. **Mínimo:** Tres (3) años. No se podrá dar curso a una solicitud de promoción a la categoría de Profesor Titular antes de transcurrido este lapso.

Para el caso de los profesores que ocupan cargos administrativos de Decano, Director o Coordinador de Programa, el cálculo de tiempo de permanencia en una categoría debe hacerse restando los años de dedicación a las labores administrativas.

En el caso de los Profesores Titulares no existen períodos de permanencia mínimos ni máximos puesto que ésta es la categoría final del Ordenamiento y no hay promociones posibles.

5. Remuneración

5.1 Rangos salariales y Ordenamiento Profesoral

De acuerdo con el proyecto colectivo de la Universidad y con la razón de ser del presente Estatuto, la remuneración del cuerpo profesoral debe obedecer a políticas definidas y adoptadas institucionalmente. Así, las categorías del Ordenamiento Profesoral constituyen la base para la determinación de rangos salariales crecientes en las unidades académicas. Estos rangos permiten una aproximación al valor del salario de un profesor como reconocimiento a la acumulación de logros académicos y docentes. Las promociones en el Ordenamiento Profesoral conllevan aumentos salariales correlativos, de conformidad con las políticas institucionales.

5.2 Aumentos salariales y bonificaciones de desempeño

Los aumentos salariales y bonificaciones de desempeño se realizarán de manera anual, con base en las evaluaciones y seguimientos correspondientes. Los aumentos salariales asociados a cambios de categoría en el Ordenamiento deberán realizarse en la vigencia presupuestal siguiente a la promoción del profesor.

Los montos de los aumentos salariales y bonificaciones de desempeño asociados a las Evaluaciones Periódicas y/o promociones en el Ordenamiento son propuestos por el Director de Departamento (o Decano) y aprobados por el Decano de la Facultad, de acuerdo con las políticas generales que para tal propósito determine previamente la Rectoría de la Universidad.

6. Permanencia del Profesor en la Universidad

A. Aspectos académicos

6.1 En su Misión, la Universidad se propone fines de excelencia académica, cuyo logro depende en gran medida de la labor de los profesores como gestores académicos de la Institución. De allí que el proyecto profesional, personal y académico del profesor, entendido como uno de largo plazo, debe reflejar una clara concordancia con el propósito institucional y con el proyecto colectivo de la Universidad. Esta concordancia es esencial para la permanencia del profesor en la Institución. Por esta razón, un deficiente desempeño en la actividad de quienes integran el cuerpo profesoral de la Institución, evidenciado en las evaluaciones periódicas o en la no satisfacción de aquellos requisitos exigidos para promoción a las categorías de Profesor Asistente o Asociado dentro de los términos establecidos en el Ordenamiento Profesoral, constituirán elementos determinantes para valorar y decidir sobre su permanencia en la Institución.

6.2 Instancias competentes

Para el efecto de evaluar la permanencia de un profesor en la Institución serán competentes:

- El Director del Departamento (o Decano)
- El Comité *ad hoc* de Permanencia, que en todos los casos estará integrado por los profesores miembros del Comité de Ordenamiento de la Facultad (COF) y un Profesor Titular o Asociado del Departamento y/o de la Facultad (cuando ésta no cuente con Departamentos), nominado por el profesor cuya permanencia está en proceso de valoración y definición. En aquellos eventos en que se valora la permanencia de un profesor con vinculación de planta a dos Facultades, el Comité *ad hoc* de Permanencia estará integrado por aquellos profesores miembros del Comité de Permanencia de cada una de las dos

Facultades y con un Profesor Titular de alguno de los dos Departamentos, elegido por el profesor cuya permanencia está en proceso de valoración.

- El Decano de la Facultad
- El Rector

6.3 Procedimiento

6.3.1 Valoración de la permanencia en caso de no promoción en el Ordenamiento

- La permanencia de un Instructor o de un Profesor Asistente está sujeta a la satisfacción de aquellos requisitos exigidos por la Universidad para la promoción en el Ordenamiento Profesoral. La no satisfacción de los requisitos para la promoción a la siguiente categoría conllevará la no prórroga del contrato del profesor con la Universidad.
- Para los efectos de esta valoración se observará el procedimiento previsto en el numeral IV.4.2 del presente Estatuto.

6.3.2 Valoración de la permanencia no asociada al Ordenamiento

Iniciación del proceso para Profesores Asistentes, Asociados y Titulares

- La valoración de la permanencia de un profesor por desempeño académico insatisfactorio deberá ser iniciada por el Director del Departamento o por el Decano, según el caso, mediante un escrito que formará parte de la documentación del proceso de evaluación y definición de permanencia.

Estudio del caso para Profesores Asistentes, Asociados y Titulares

- El Director de Departamento (o Decano) remitirá al Comité *ad hoc* el documento escrito que da origen al proceso. Esta instancia se ocupará de analizar y debatir el caso, teniendo en cuenta los argumentos a favor y en contra de la permanencia del profesor, las evaluaciones de desempeño y los seguimientos anuales correspondientes.

- La valoración de permanencia del profesor se deberá plasmar en un Informe Preliminar, una copia del cual debe enviarse al profesor, y que incluirá el documento escrito inicial del Director del Departamento (o Decano), los argumentos a favor y/o en contra surgidos durante el análisis por parte del Comité y las evaluaciones de desempeño, acompañadas de los seguimientos anuales. Tal informe terminará con una recomendación del Comité *ad hoc* respecto de la permanencia o no del profesor en la Universidad.
- En el término de los cinco (5) días hábiles posteriores al recibo del Informe Preliminar, el profesor podrá solicitar la aclaración o complementación de aquellos aspectos que, a su juicio, no correspondan con su desempeño académico real.

Iniciación y estudio del caso para Instructores

- Para los Instructores, el Director de Departamento (o Decano) iniciará y adelantará el estudio del caso. La valoración de permanencia se deberá plasmar en un documento escrito donde se efectuó un análisis del desempeño del profesor, el cual deberá tener en cuenta las Evaluaciones de Desempeño previas.
- En el término de los cinco (5) días hábiles posteriores al recibo del documento de evaluación suscrito por el Director del Departamento (o Decano), el profesor podrá solicitar la aclaración o complementación de aquellos aspectos que, a su juicio, no correspondan con su desempeño académico real.

Estudio y recomendación del Decano

- Corresponde al Decano de la Facultad recomendar sobre la permanencia o no permanencia del Profesor. En su decisión deberá tener en cuenta el Informe del Comité *ad hoc*, para Profesores Asistentes, Asociados o Titulares, o la Evaluación del Director de Departamento (o Decano) en el caso de Instructores,

al cual deberá adjuntar como parte esencial aquellos argumentos que, en su concepto, lo llevan a tomar la decisión final favorable o desfavorable para la permanencia del profesor.

Decisión del Rector

- El Decano remitirá el Informe Final al Rector, quien previa verificación de las anteriores actuaciones, se pronunciará sobre la decisión mediante comunicación al Decano de la Facultad a la cual pertenece el Profesor. El Decano informará al profesor la decisión final que determina su permanencia en la Institución. Si ésta es negativa, el paso a seguir es la no prórroga (o terminación según el caso) del contrato del profesor con la Universidad.

B. Aspectos disciplinarios

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

La inobservancia de tales compromisos puede dar origen a la iniciación de un proceso disciplinario y a la eventual imposición de una de las siguientes sanciones:

- 1. Amonestación verbal**
- 2. Amonestación escrita sin copia a la hoja de vida**
- 3. Amonestación escrita con copia a la hoja de vida**
- 4. Desvinculación**

6.5 Para efectos del presente Estatuto, la Universidad considera como faltas disciplinarias de los profesores, además de las consignadas en el Código Sustantivo del Trabajo y en el Reglamento Interno de Trabajo y de la inobservancia de los deberes consignados en este Estatuto, las siguientes:

- a. Impedir el desarrollo normal de las actividades propias de la Universidad.
- b. Atentar contra el buen nombre de la Universidad o utilizarlo indebidamente.
- c. Incurrir en faltas éticas asociadas a la práctica profesional.
- d. Incumplir las disposiciones del régimen académico en lo que respecta a los derechos de los estudiantes consagrados en el capítulo VII del Reglamento General de Estudiantes.
- e. Usar cualquier forma de agresión física o moral, incluyendo la intimidación, acoso o coacción contra personas dentro de la Universidad o fuera de ella, en los eventos en los que el profesor actúa en nombre de la Institución y/o compromete su nombre.
- f. Hacer uso indebido de bienes de propiedad de la Universidad.
- g. Desatender las normas asociadas a Conflicto de Intereses consagradas en el capítulo VI de este Estatuto.
- h. Consumir, portar o distribuir sustancias psicoactivas ilegales dentro de los predios de la Universidad.

El proceso disciplinario se surtirá de manera tal que se asegure el debido proceso en los términos previstos en este Estatuto y en las normas internas de la Universidad. Las sanciones que llegaran a imponerse se aplicarán y graduarán, según la gravedad de la falta, con fundamento en el principio de proporcionalidad. La concurrencia o reincidencia en conductas sancionables se tendrá en cuenta durante el proceso disciplinario.

6.6 Instancias competentes

Las siguientes instancias se encargarán de dar trámite a los procesos disciplinarios relacionados con los miembros del cuerpo profesoral de la Universidad e impondrán las siguientes sanciones:

Consejos de Facultad:

- Amonestación verbal
- Amonestación escrita sin copia a la hoja de vida
- Amonestación escrita con copia a la hoja de vida

Consejo Académico:

- Desvinculación

6.7 Procedimiento**Iniciación del proceso**

Cualquier miembro de la comunidad uniandina deberá reportar aquellas actuaciones de un profesor que se consideren contrarias a las disposiciones y deberes consignados en el numeral IV.6.4 del presente Estatuto o que incurran en alguna de las conductas descritas en los literales a. a h. del numeral IV.6.5. El reporte debe hacerse por escrito al Decano de la Facultad a la cual pertenece el Profesor, junto con las pruebas que considere suficientes, en caso de existir. Cuando el Profesor involucrado en la falta disciplinaria sea Decano, el caso debe reportarse al Consejo Académico.

Estudio y sanción en la Facultad

El Decano de la Facultad deberá presentar el caso al Consejo de Facultad en la sesión inmediatamente siguiente al recibo del informe. Esta instancia decidirá la iniciación de un proceso disciplinario o su archivo, previo análisis del asunto y la valoración de las circunstancias y de las pruebas. En caso de optar por archivar el caso, el Decano deberá comunicar por escrito al remitente del reporte las razones por las cuales no se consideró procedente la continuación del proceso.

Si el Consejo de Facultad encuentra mérito para iniciar el proceso disciplinario, éste integrará un Comité *ad hoc* que deberá informar al profesor, en el término de los tres (3) días hábiles posteriores a la fecha en que se tomó la decisión, los cargos que sobre él recaen. Este informe escrito deberá incluir un resumen de los hechos, la adecuación de los mismos a una eventual falta disciplinaria y las pruebas que existan sobre el asunto. El profesor dispondrá de ocho

(8) días hábiles contados a partir de la notificación del anterior informe para presentar sus descargos y solicitar la práctica de pruebas.

El Comité *ad hoc* podrá recomendar al Consejo de la Facultad, en aquellos casos que lo ameriten, un procedimiento de conciliación entre el profesor y la persona o personas vulneradas por las conductas objeto del proceso disciplinario. Si el Consejo de la Facultad determina que el procedimiento de conciliación es adecuado a la falta y el profesor acepta dicho procedimiento, esta acción podrá dar por terminado el proceso disciplinario.

En los casos en los cuales no se use el procedimiento de conciliación y haya vencido el término para efectuar descargos por parte del profesor, el Comité *ad hoc* valorará el documento de descargos en un término no superior a quince (15) días hábiles, practicará las pruebas solicitadas en el evento de considerarlas procedentes y rendirá su informe al Consejo de Facultad, recomendando la sanción que considere pertinente. El Consejo de Facultad, presidido por el Decano, valorará el informe y procederá a imponer la sanción pertinente. La concurrencia o reincidencia en conductas sancionables se tendrá en cuenta durante el proceso disciplinario.

Contra la decisión del Consejo de Facultad procede, en primera instancia, el recurso de reposición ante el mismo Consejo de Facultad. En segunda instancia, procede el recurso de apelación ante el Consejo Académico. Cualquiera de estos recursos deberá ser interpuesto y sustentado por escrito, en el término de los cinco (5) días hábiles posteriores a la fecha en que el profesor reciba notificación de la decisión.

Estudio y sanción en el Consejo Académico

Si la recomendación formulada por el Comité *ad hoc* lleva a la desvinculación del profesor, el Consejo de Facultad deberá remitir el caso al Consejo Académico de la Universidad.

El Consejo Académico constituirá el Comité de Asuntos Profesorales, integrado como se dispone en los Estatutos de la Universidad y los Acuerdos que lo reglamentan. Adicionalmente, el profesor involucrado podrá invitar a un Profesor Titular o Asociado de su

Facultad para integrar el Comité Asuntos Profesorales. Si el caso bajo estudio conlleva conductas que vulneren los derechos de los estudiantes, entonces el estudiante miembro del Consejo Académico formará parte del Comité.

El Comité de Asuntos Profesorales valorará, en un lapso no superior a quince (15) días hábiles, el escrito de descargos del profesor, practicará las pruebas solicitadas en el evento de considerarlas procedentes y rendirá su informe al Consejo Académico, recomendando la sanción que considere pertinente. La concurrencia o reincidencia en conductas sancionables se tendrá en cuenta durante el proceso disciplinario. El Consejo Académico valorará el informe y el Rector impondrá la sanción pertinente. Contra las decisiones del Consejo Académico procede únicamente el recurso de reposición.

7. Semestre de Trabajo Académico Independiente

Con el propósito de estimular las labores académicas del Profesor de Planta se le podrá otorgar el Semestre de Trabajo Académico Independiente (STAI), durante el cual el profesor no tendrá asignaciones docentes ni administrativas, ni se exigirá su presencia en la Universidad. Para adquirir el STAI, el profesor deberá presentar al Director de Departamento y/o Decano un programa académico específico acorde con sus planes de trabajo y consecuente con los planes de desarrollo de su Unidad.

- Son elegibles al STAI Profesores Asociados y Titulares de tiempo completo que tengan una antigüedad en la Universidad igual o superior a cinco (5) años, tiempo completo equivalente. Un profesor no podrá participar en este programa con una periodicidad inferior a cinco (5) años.
- En caso de que se presenten varios programas con valor académico equivalente, se dará prioridad a profesores que no se hayan beneficiado del STAI.
- El STAI tiene la duración de un semestre calendario, es decir, de enero a junio (inclusive) o de julio a diciembre (inclusive).

- El STAI cubre únicamente el salario del profesor durante los seis (6) meses de duración del mismo. El STAI no cubre costos de actividades, viajes, sostenimiento o recursos asociados al desarrollo del programa académico que lo motivó. Estos costos deberán ser cubiertos con recursos externos o con recursos propios de la Unidad. De no encontrarse mecanismos de financiación adecuados para aquellos costos diferentes al salario del profesor, el STAI no se podrá otorgar. La aprobación del STAI no obliga a la Unidad a cubrir costos distintos del salario del profesor.
- Es responsabilidad de la unidad académica reasignar las cargas docentes de los programas en los cuales participa el profesor beneficiado, de manera que su ausencia no implique la contratación de profesores adicionales de planta o cátedra. En particular, los cursos usualmente dictados por el profesor en STAI deberán ser cubiertos por Profesores de Planta. La viabilidad de la asignación de los STAI en una unidad académica específica dependerá del cumplimiento estricto de la condición anterior.
- La aprobación del Semestre de Trabajo Académico Independiente no es automática y estará sujeta a la evaluación del programa de trabajo del profesor y al cumplimiento de las condiciones de reasignación de cargas docentes de la unidad descritas en el punto anterior.
- Una vez terminado el Semestre de Trabajo Académico Independiente, es responsabilidad del profesor elaborar un reporte en el cual se consignan los logros académicos alcanzados durante el período.
- Los STAI serán asignados por el Decano y deberán ser informados al Consejo Académico.
- La Rectoría establecerá anualmente lineamientos para la determinación del número máximo de asignaciones de STAI para cada Facultad o Centro.

V. CATEGORÍAS PROFESORALES ESPECIALES

1. Profesores de Cátedra

Para efectos de este Estatuto se consideran Profesores de Cátedra aquellos docentes contratados por períodos semestrales o intersemestrales para efectos de dictar uno o varios cursos dentro de los programas regulares de pregrado y posgrado de la Universidad.

La labor de los Profesores de Cátedra es complementaria a la de los Profesores de Planta en el logro de los propósitos educativos de la Universidad, razón por la cual todos los procesos de este Estatuto relativos a los Profesores de Cátedra deben estar diseñados para garantizar que estos tengan las calidades académicas y profesionales, competencias, condiciones, medios y disponibilidad indispensables para satisfacer las metas de excelencia que se propone la Universidad.

1.1 Deberes y Derechos

1. El profesor tiene **derecho** a la libertad de expresión y pensamiento dentro de preceptos de responsabilidad intelectual; a la libertad de cátedra dentro del respeto a los currículos y a las metodologías docentes que la Universidad ha aprobado para los programas que ofrece.

Es su **deber** respetar los enfoques e intereses académicos de sus pares, de acuerdo con principios de pluralismo intelectual; es su **deber** permitir y propiciar un acercamiento objetivo, académico, no dogmático y liberal de los estudiantes al conocimiento.

2. Es un **derecho** del profesor recibir una adecuada asignación de responsabilidades docentes que favorezca la excelencia, de acuerdo con criterios generales de la Universidad y la programación y planeación de las Unidades.

Es su **deber** cumplir con sus responsabilidades docentes dentro de los límites establecidos en este Estatuto y en particular con los compromisos derivados del Régimen Académico previsto en los Reglamentos Generales de Estudiantes de la Universidad.

3. Es su **deber** mantenerse actualizado en los desarrollos académicos y profesionales de su disciplina con el fin de ejercer una práctica idónea de la docencia.
4. Es un **derecho** del profesor utilizar formas de comunicación eficaces con todos los miembros de la comunidad uniandina y recibir información oportuna, precisa y adecuada en todos los aspectos que determinan y afectan su desempeño docente, así como también aquellos que determinan su permanencia en la Universidad.

Es su **deber** contribuir a tales formas de comunicación, lo mismo que suministrar oportunamente la información necesaria para determinar su desempeño docente académico, según lo establezcan los procedimientos asociados, las disposiciones de este Estatuto y los reglamentos de las Facultades.

5. Es un **derecho** del profesor conocer los criterios con los cuales será evaluada su labor en la Universidad. Las evaluaciones deberán ser conducidas de manera objetiva y transparente, de acuerdo con los procedimientos consignados en el presente Estatuto.

Es su **deber** colaborar responsable, oportuna y eficazmente con los procedimientos de evaluación profesoral estipulados en este Estatuto.

6. Es un **derecho** del profesor recibir un tratamiento respetuoso por parte de todos los miembros de la comunidad uniandina.

Es su **deber** dar a ellos un tratamiento recíproco, coherente con las exigencias éticas que se desprenden de su condición de profesor.

7. Es un **deber** del profesor abstenerse de realizar, participar, estimular, aceptar o propiciar cualquier acto de discriminación o violación de los Derechos Humanos. Ninguna persona podrá ser discriminada o excluida por razones relacionadas con la raza, las concepciones ideológicas y religiosas, el género, las opciones sexuales y la situación social o económica.

Es un **derecho** del profesor no ser discriminado o excluido por ninguna de las razones expuestas en el párrafo anterior.

8. Es **deber** del Profesor de Cátedra abstenerse de usar los cursos a su cargo como mecanismo de promoción explícita de sus actividades y servicios profesionales.
9. Es un **derecho** del profesor hacer uso adecuado y racional de los recursos físicos, de laboratorio, bibliográficos e informáticos de la Universidad para el logro de su labor en la Institución. Es un **derecho** tener acceso a estos recursos y al campus de la Universidad en los períodos intersemestrales.

Es su **deber** usar responsablemente tales recursos y contribuir a su buen funcionamiento.

1.2 Procesos básicos: principios y normas generales asociadas

Los procesos básicos que afectan y determinan la labor del Profesor de Cátedra en la Universidad son:

1. Vinculación
2. Responsabilidades del profesor
3. Evaluación semestral y permanencia
4. Remuneración

1.2.1 Vinculación de Profesores de Cátedra

- La contratación de un Profesor de Cátedra debe obedecer a una clara necesidad docente del Departamento o Facultad, en cursos o áreas en las cuales el cuerpo profesoral de planta sea insuficiente en número para cubrir dichas necesidades o en aquellas áreas en las cuales el Profesor de Cátedra, por su experiencia y trayectoria profesional, aporta elementos educativos valiosos, distintos a los que aportan los Profesores de Planta.
- La vinculación de los Profesores de Cátedra es responsabilidad del Director de Departamento (o Decano), quien para tal fin deberá tener en cuenta sus credenciales profesionales y

académicas, así como las evaluaciones docentes previas del profesor en su unidad o en otras unidades donde haya laborado anteriormente.

- Es deseable que el Director de Departamento presente al Consejo de Departamento o Facultad, por lo menos con un (1) mes de anticipación al inicio del período académico, la lista de Profesores de Cátedra que se vincularán. Allí se deberá presentar la justificación para su contratación en los sentidos previamente enunciados, así como las credenciales académicas y profesionales del profesor, las evaluaciones docentes previas en caso de que existan y su historial académico en otras dependencias de la Universidad. Los casos individuales en los cuales no se pueda presentar una candidatura dentro del mes anterior al inicio del período académico, deberán obedecer a razones excepcionales o de fuerza mayor. Sin embargo, la planeación de la unidad académica debe estar orientada a satisfacer la responsabilidad del Director o Decano de presentar la lista de Profesores de Cátedra dentro de los tiempos establecidos. El anterior procedimiento tiene el objetivo de garantizar que no se incurra en contrataciones inadecuadas, forzadas por la premura de iniciación de un período académico.

1.2.2 Responsabilidades del Profesor de Cátedra

- Las responsabilidades del Profesor de Cátedra se centran en las labores docentes asociadas a los cursos para los cuales haya sido contratado en el período académico, con la intensidad horaria semanal correspondiente a los créditos que confiere el curso. Esta labor docente debe dar cumplimiento a todos los deberes que para el profesor derivan del Régimen Académico previsto en el capítulo séptimo del Reglamento de Estudiantes de la Universidad.
- Los Profesores de Cátedra deberán disponer de por lo menos una (1) hora semanal adicional a las horas regulares de clase para la atención de consultas de los estudiantes en aspectos concernientes a los cursos que estén a su cargo. La unidad académica deberá disponer del espacio físico para que dichas consultas puedan ser atendidas de manera adecuada.

- Un Profesor de Cátedra no podrá atender cursos con una carga total superior a nueve (9) créditos. Se exigirá exclusividad docente con la Universidad de los Andes a aquellos Profesores de Cátedra que atiendan cursos con una carga superior a seis (6) créditos.
- Los Profesores de Cátedra podrán ser convocados de manera ocasional o permanente, y dentro de sus limitaciones de tiempo, a reuniones, Comités o Consejos de Departamento o Facultad en los cuales se considere oportuna y adecuada su participación en el diseño, evaluación y puesta en marcha de programas académicos.
- Los Profesores de Cátedra podrán asesorar proyectos de grado o tesis en las áreas de su especialidad. Sin embargo, en estos casos es recomendable que exista un Profesor de Planta como coasesor, con el fin de que colabore con el Profesor de Cátedra en el cumplimiento de las exigencias que supone la asesoría de este tipo de proyectos.

1.2.3 Evaluación, permanencia y remuneración

- La labor docente de los Profesores de Cátedra deberá ser evaluada, una vez terminados los cursos que estén a su cargo. La responsabilidad de dicha evaluación es del Director del Departamento o programa, quien podrá acompañarse en dicho proceso de Profesores Asociados o Titulares, en la medida que él lo considere pertinente.
- La evaluación deberá tener en cuenta las evaluaciones de los estudiantes sobre los cursos, además de cualquier otra información o concepto que el Director juzgue necesario para efectuar la valoración. La evaluación se consignará en un breve documento en el cual el Director recoge las conclusiones del proceso.
- Para cada Profesor de Cátedra de la Universidad debe existir, en la unidad académica, un archivo que recoja todas sus evaluaciones docentes, incluyendo las evaluaciones de los estudiantes, las conclusiones del Director del Departamento y cualquier otro material que el Director haya usado en la

evaluación del profesor. Este archivo deberá ser consultado por otras dependencias que estén interesadas en la contratación del Profesor de Cátedra.

- Todos los contratos de cátedra se dan por terminados una vez finalizado el período académico. Las contrataciones posteriores para labores de cátedra estarán sujetas al procedimiento previsto en el numeral V.1.2.1.
- Las Facultades deberán establecer una escala de remuneración para los Profesores de Cátedra en la cual se tenga en cuenta la antigüedad y la trayectoria profesional. Dichas escalas deben ser aprobadas por la Rectoría, de acuerdo con las políticas generales que para tal fin disponga la Universidad.
- Dentro de las competencias de la Facultad está el diseño de estímulos y mecanismos que propicien un mejor desempeño, compromiso y bienestar de los Profesores de Cátedra en la Universidad, incluido el ascenso dentro de las escalas de remuneración establecidas y aprobadas por la Rectoría.
- Los numerales IV.6.4 a 6.7 del régimen disciplinario correspondiente a Profesores de Planta se aplican de igual manera a los Profesores de Cátedra.

2. Profesores Eméritos

La Universidad podrá nombrar Profesores Eméritos a aquellos Profesores de Planta jubilados quienes, durante su trayectoria en la Institución, se hayan destacado de manera excepcional por su contribución a la docencia, la investigación, la formación de estudiantes y su compromiso con el desarrollo institucional.

2.1 Procedimiento para la selección y nombramiento

- La nominación a Profesor Emérito podrá provenir de un profesor o grupo de profesores del Departamento o Facultad al cual pertenece el postulado. Dicha postulación motivada deberá ser presentada, en documento escrito, al Decano de la Facultad.

Una vez evaluada la postulación, el Decano deberá consultar al profesor su aceptación de dicha nominación y su disposición de someterse al procedimiento de selección.

- El Decano deberá presentar la postulación acompañada de la motivación al Consejo Académico de la Universidad, el cual designará una Comisión que se encargará de estudiarla y presentar una recomendación al Consejo Académico.
- El Consejo Académico tomará la decisión final sobre el nombramiento de Profesor Emérito nominado.
- El Consejo Académico podrá nombrar anualmente hasta dos (2) Profesores Eméritos, siempre y cuando el número total de ellos no supere el 10% del total de los Profesores Titulares de la Universidad. Para este cálculo no se tendrá en cuenta a los Profesores Eméritos mayores de 75 años.

2.2 Vinculación y responsabilidades académicas

- El Profesor Emérito podrá permanecer en la Universidad hasta el momento en que voluntariamente decida desvincularse. Sus derechos serán los de todo Profesor de Planta consignados en este Estatuto.
- La modalidad de vinculación del Profesor Emérito deberá acordarse con el Decano de la Facultad y puede tomar la forma de Profesor de Planta de tiempo de completo o parcial o la modalidad de cátedra. Las responsabilidades académicas del Profesor Emérito deberán ser proporcionales a la modalidad de vinculación. Dichas responsabilidades deberán ser acordadas entre el Director de Departamento (o Decano) y el profesor, y corresponder tanto con los planes de la Unidad como con los intereses del profesor.

- Durante el tiempo de vinculación del Profesor Emérito a la Institución, y para todo propósito consagrado en este Estatuto, el profesor mantendrá la categoría en el Ordenamiento Profesor al vigente en el momento de su jubilación.

3. Profesores Jubilados

La Universidad debe reconocer que sus Profesores Jubilados, dada su trayectoria y experiencia académica, están en la posibilidad de contribuir positivamente al desarrollo de la Institución. Pero a su vez debe reconocerse la necesidad institucional de renovación de la planta profesoral, lo cual redundará también en beneficios claros para el desarrollo académico de la Universidad. En el momento de vincular Profesores Jubilados, los Departamentos deben sopesar los factores anteriormente expuestos, guiándose por aquellas consideraciones que reporten el mayor beneficio académico para la Institución.

3.1 Vinculación y responsabilidades académicas

- La vinculación de Profesores Jubilados debe obedecer exclusivamente a razones de conveniencia académica para la unidad. La conveniencia de dicha vinculación deberá ser estudiada por el Comité de Selección descrito en el numeral IV.1.3, el cual hará una recomendación al respecto al Decano.
- La vinculación de Profesores Jubilados es competencia del Rector, previa recomendación escrita del Decano de la Facultad, la cual debe estar acompañada de la recomendación del Comité de Selección.
- Los Profesores Jubilados podrán ser vinculados como Profesores de Cátedra para cumplir funciones docentes específicas bajo la modalidad de contrato civil de prestación de servicios.
- Excepcionalmente, podrán ser vinculados para cumplir responsabilidades de naturaleza académica en docencia, investigación o creación artística, con dedicaciones equivalentes a medio tiempo o tiempo completo, bajo la modalidad de contrato civil de prestación de servicios. En estos casos, los Profesores Jubilados conservarán la categoría del Ordenamiento

Profesoral vigente en el momento de la jubilación, así como los deberes y derechos consignados en el capítulo III de este Estatuto.

- Las contrataciones se harán sobre la base de responsabilidades en docencia, investigación o creación artística asignadas por el Director (o Decano) y aprobadas por el Decano de la Facultad. Las renovaciones de contratos deberán ser motivadas por el Decano y aprobadas por el Rector.
- La remuneración de los Profesores Jubilados será determinada por el Director del Departamento (o Decano) y aprobada por el Decano, acorde con las políticas generales que disponga la Universidad para tal fin.

4. Profesores Honorarios

La Universidad podrá distinguir con la categoría de Profesor Honorario a personas que por sus contribuciones académicas o de otra naturaleza hayan aportado de manera sobresaliente al cumplimiento de la Misión Institucional del Universidad.

- Las nominaciones a Profesor Honorario deberán ser presentadas por los Decanos al Consejo Académico de la Universidad, el cual designará una comisión que se encargará de estudiar la postulación y entregar una recomendación al Consejo Académico.
- El Consejo Académico tomará la decisión final sobre el nombramiento de Profesor Honorario nominado.
- La categoría de Profesor Honorario no implica ninguna vinculación laboral de la persona con la Universidad ni conlleva ningún tipo de retribución económica.
- Los Profesores Honorarios tendrán carné de la Universidad, el cual les permitirá acceso libre al campus, a la biblioteca y demás recursos bibliográficos e informáticos con los cuales cuentan todos los empleados de la Universidad.

- El número total de Profesores Honorarios no podrá exceder el número total de Profesores Eméritos.

5. Profesores Visitantes y Posdoctorados

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

Para efecto de realizar este tipo de contrataciones se deben contemplar las siguientes directivas:

- Sus deberes y derechos son iguales a los de un Profesor de Planta consignados en el capítulo III de este Estatuto, con la excepción de aquellos atinentes a programas de formación y capacitación (III.3), a la vinculación al Ordenamiento Profesorado (III.4), a ser miembro de los comités de evaluación de desempeño, Ordenamiento Profesorado y a ser elegible como miembro de los cuerpos directivos de la Universidad en su calidad de profesor (III.5).
- Su remuneración será determinada por el Director de Departamento, acorde con la categoría profesoral equivalente que el profesor tendría en el Ordenamiento de la Universidad de los Andes. En el caso de posiciones posdoctorales, la remuneración no podrá ser superior al salario promedio de los Profesores Asistentes de su unidad.
- Su vinculación ininterrumpida con la Universidad no podrá superar los dos (2) años, para lo cual deberá convenir un Plan de Trabajo con el Director de Departamento (o Decano), en el cual sea evidente el aporte del profesor a la unidad académica que lo contrata, en términos de responsabilidades docentes, de producción en investigación y/o creación artística.

- Para efectuar contrataciones posteriores al segundo año, el profesor deberá someterse al proceso de vinculación descrito en el numeral IV.1, así como al proceso de Ordenamiento Profesor. Su remuneración deberá ser acorde con la posición en el Ordenamiento y sus responsabilidades y procesos de evaluación serán los de un Profesor de Planta de la Universidad.

6. Profesores Adjuntos

La Universidad podrá distinguir con la categoría de Profesor Adjunto a profesores de otras instituciones con las que se mantenga una colaboración permanente en docencia e investigación (como la codirección de tesis y proyectos de investigación). Este nombramiento se hace por dos (2) años y puede ser renovado.

- Las nominaciones a Profesor Adjunto deberán ser presentadas por los Decanos al Rector de la Universidad, quien tendrá a su cargo la decisión final sobre el nombramiento.
- La categoría de Profesor Adjunto no implica ninguna vinculación laboral de la persona con la Universidad ni conlleva ningún tipo de retribución económica.
- Los Profesores Adjuntos tendrán carné de la Universidad, el cual les permitirá acceso libre al campus, a la biblioteca y demás recursos bibliográficos e informáticos con los cuales cuentan todos los empleados de la Universidad.

VI. CONFLICTO DE INTERESES

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

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

Se entiende en este Estatuto como Conflicto de Intereses toda actividad o evento en el cual los intereses personales o profesionales del profesor interfieren con sus deberes en la Universidad o con intereses y propósitos de la misma consignados en su Misión Institucional.

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

1. Asociados al ejercicio profesional del profesor
2. Asociados a sus actividades docentes
3. Asociados a decisiones que el profesor realiza en nombre de la Universidad
4. Participación en política

La inobservancia de las pautas establecidas en este Estatuto con relación a situaciones de conflicto de intereses y/o exclusividad docente será considerada como una falta disciplinaria y por lo tanto podrá ser objeto de los procesos y sanciones que se contemplan en los numerales IV. 6.4 a 6.7.

1. Declaración Institucional

La relación permanente de la Universidad y de sus profesores con su entorno académico, profesional y socio-económico potencia la generación de situaciones en las cuales actividades o decisiones del profesor entran en conflicto con intereses de la Institución. El elemento más importante que contribuye a resolver estas eventuales situaciones de conflicto es la Declaración Institucional, acto en el cual el profesor expone ante las directivas de la Universidad los eventos, acciones o compromisos en los cuales esté involucrado y que sean susceptibles de generar conflictos de intereses.

Es responsabilidad de los profesores realizar dicha Declaración Institucional, con el fin de que las directivas de la Universidad puedan contribuir a resolver los problemas que se derivan de dichas situaciones de conflicto.

2. Conflicto de intereses asociados al ejercicio profesional

La Universidad de los Andes considera que está dentro de la libertad y autonomía del profesor la realización de actividades profesionales distintas de aquellas que cumple en nombre de la Universidad o para la Universidad. Sin embargo dichas actividades deberán satisfacer las siguientes características:

- No podrán interferir con el cumplimiento adecuado de las responsabilidades del profesor con la Universidad consignadas en este Estatuto y/o su contrato de trabajo.
- No podrán resultar en una competencia con actividades propias de la Misión de la Universidad que formen parte de las responsabilidades del cuerpo profesoral.
- En el evento de que el profesor realice labores profesionales que no compitan ni interfieran con el cumplimiento adecuado de sus responsabilidades, éste no podrá llevarlas a cabo usando recursos, equipos, información confidencial o infraestructura de la Universidad.

- El profesor deberá hacer una Declaración Institucional de aquellos programas o proyectos académicos y de investigación que puedan contribuir de manera directa o indirecta a la satisfacción de compromisos profesionales personales del profesor. En este caso, las directivas de la Universidad (Decano y Rector) deberán autorizar la ejecución de dichos programas o proyectos de acuerdo con los intereses, Planes de Desarrollo y Misión de la Universidad.
- Un profesor de tiempo completo no podrá actuar como responsable o investigador principal en proyectos que podrían ser adelantados por la Universidad de los Andes, pero que han sido presentados y administrados a través de otra institución.
- El profesor no podrá contratar, para efectos de la realización de labores profesionales ajenas a la Universidad, a estudiantes regulares de sus cursos, ni a estudiantes que estén bajo su asesoría en proyectos de grado, tesis u otros proyectos propios de la Universidad.
- El profesor deberá hacer una Declaración Institucional sobre la posible contratación por su parte de personal de la Universidad en la realización de labores profesionales ajenas a la Institución. En este caso, las directivas de la Universidad (Decano y Rector) deberán pronunciarse acerca de la conveniencia o inconveniencia de dichas contrataciones para la Institución.

3. Conflicto de intereses asociados a actividades docentes

La Universidad realiza esfuerzos considerables en capacitación profesoral y en proveer las condiciones de trabajo adecuadas para el desarrollo de la labor del profesor. Así mismo considera que la naturaleza y sello característico de la Institución le están dados por su cuerpo profesoral. Por estas razones considera pertinente establecer normas tendientes a garantizar la exclusividad docente de sus profesores.

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

- Si un profesor sostiene contratos de planta de dedicación parcial con otras instituciones educativas, entonces los contratos con la Universidad de los Andes sólo podrán suscribirse por una dedicación igual a la fracción requerida para completar una dedicación de tiempo completo.
- Si la suma de las dedicaciones de planta del profesor en otras instituciones educativas alcanza el tiempo completo, entonces sólo podrá realizar contrataciones con la Universidad de los Andes como Profesor de Cátedra.
- Si el profesor está vinculado a la Universidad de los Andes con un contrato de tiempo completo, entonces no podrá tener contratos docentes (incluida la Educación Continuada) en otras instituciones educativas. Esta norma tiene como excepción los casos en los cuales el profesor actúe dentro de convenios de colaboración interinstitucional de la Universidad de los Andes.
- La participación de los Profesores de Planta y tiempo completo en conferencias, seminarios o talleres de naturaleza académica o profesional deberá hacerse a nombre de la Universidad de los Andes.
- Es deber del profesor hacer una Declaración Institucional de las actividades docentes que realiza por fuera de la Universidad.

4. Conflicto de intereses asociados a decisiones que el profesor toma en nombre de la Universidad

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

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

5. Participación en política

Con el fin de preservar la independencia política de la Universidad, los Profesores de Planta no podrán ocupar posiciones de dirección en partidos políticos ni postularse a cargos públicos de elección.

VIGENCIA

Este Estatuto rige a partir de la fecha de su aprobación, excepto el tercer párrafo de la sección V.1.2.2 y el numeral VI.3, ambos referentes a conflictos de intereses asociados a actividades docentes. Dichos numerales empezarán a regir luego de dos años, contados a partir de la aprobación (4 de mayo de 2005).



Calle 20 No. 1-50 Edif.
Entrada Quinta de Bolívar
P.R. 11008 Tel: 241 62 81
e-mail: info@corcasatlantica.com