

Política  
de desarrollo del  
**Cuerpo profesoral**



## ACUERDO N° 647

(Política de Desarrollo del Cuerpo Profesoral)

### EL CONSEJO DIRECTIVO UNIVERSITARIO DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA

#### CONSIDERANDO:

- 1°. Que la Vicerrectoría Académica de la Sede Central de la Universidad, en trabajo articulado con la Vicerrectoría Académica de la Seccional de Cali, ha preparado una propuesta de Política de Desarrollo del Cuerpo Profesoral de la Universidad, que ha sido previamente considerada y aprobada por el Consejo Académico de la Sede Central, en su sesión del 5 de abril de 2017 (Acta 341), por el Consejo Académico de la Seccional de Cali, en su sesión del 3 de abril de 2017 (Acta 338), así como por el Consejo Directivo de la Seccional de Cali, en su sesión del 20 de abril de 2017 (Acta 262), y presentada a la consideración del Padre Rector de la Universidad.
- 2°. Que el texto propuesto fue considerado y aprobado por este Consejo, en su sesión del 3 de mayo de 2017, según consta en el acta número 866.
- 3°. Que de acuerdo con lo establecido en los Estatutos de la Universidad en el Numeral 116, literal a) es función del Consejo Directivo Universitario "Adoptar, a propuesta del Rector, las políticas generales de la Universidad..."

#### ACUERDA:

**ARTÍCULO PRIMERO.-** Adoptar para la Universidad, la siguiente **Política de Desarrollo del Cuerpo Profesoral:**

## 1. Antecedentes

Esta Política tiene sus antecedentes próximos en un proceso de reflexión que inició en el año 2014, en el cual las Vicerrectorías Académicas de ambas Sedes se dieron a la tarea de revisar las estrategias de desarrollo del cuerpo profesoral, sustentadas hasta el momento en el Reglamento del Profesorado, aprobado mediante el Acuerdo 263 del Consejo Directivo Universitario del 11 de octubre de 2000, modificado y actualizado según los Acuerdos 328 del 30 de abril de 2003, 371 del 20 de octubre de 2004, 546 del 16 de diciembre de 2010 y 557 del 3 de octubre de 2011.

Varios propósitos caracterizaron este proceso:

- Lograr un conocimiento más preciso del cuerpo profesoral y sus posibilidades de desarrollo, mediante el diálogo con miembros de la comunidad educativa.
- Construir sobre las fortalezas y los resultados alcanzados hasta el momento.
- Preservar la visión de conjunto que debe regir el desarrollo del cuerpo profesoral; evidenciar y responder a los rasgos diferenciales propios de las áreas de conocimiento que se cultivan en la Universidad.

A partir de una lectura de los documentos referentes: Misión, Visión, Proyecto Educativo, además de la reflexión en torno a la tradición educativa de la Compañía de Jesús y del conjunto de aspectos identificados en el diálogo con las unidades académicas que afectan el desarrollo del cuerpo profesoral, surgen los principios orientadores de la presente Política de Desarrollo: Centrada en la Persona, Búsqueda de la excelencia, Coherencia, Transparencia, Corresponsabilidad, Reconocimiento de la Diversidad, Armonización y Sostenibilidad.

Como resultado de este diálogo, se identificó igualmente una serie de aspectos que influyen en el desarrollo del cuerpo profesoral, que tienen su origen en las transformaciones ocurridas en el contexto de la educación superior y de la propia Universidad. El intento de responder a estas situaciones y plantear otras estrategias que procuren el desarrollo del cuerpo profesoral, en consonancia con la identidad de la Universidad Javeriana y en el espíritu de sus documentos institucionales, fue el punto de partida de la reflexión de sendos grupos de trabajo de la sedes, integrados por profesores y miembros de las Vicerrectorías, que entregó como resultado final la construcción de un modelo de desarrollo del cuerpo profesoral que ofrece los cimientos para la construcción de la presente Política.

## 2. Objetivo

La Política presenta los principios generales que deben orientar las acciones que propendan por el Desarrollo del Cuerpo Profesoral de la Pontificia Universidad Javeriana. Acorde con lo anterior, la Política enmarcará conceptualmente las reformas que se introduzcan al Reglamento del Profesorado, orientará su interpretación y aplicación, y será referente en el diseño, definición y aplicación de las directrices que lo acompañen.

### **3. Ejes de la Política**

- 3.1 Concepto de Desarrollo del Cuerpo Profesoral
- 3.2 El Plan de Vida Académica del profesor
- 3.3 Cultura de la Evaluación
- 3.4 Un nuevo esquema de gestión

#### **3.1 Concepto de Desarrollo del Cuerpo Profesoral**

La Política de Desarrollo del Cuerpo Profesoral se sustenta en una idea del desarrollo centrado en las personas, que procura su crecimiento integral con base en sus planes de vida académica. El desarrollo del cuerpo profesoral, así entendido, se construye y realiza a partir de un ejercicio de diálogo permanente que busca armonizar el plan de vida académica, el desarrollo de las unidades y las apuestas institucionales.

Esta concepción del desarrollo considera diversas posibilidades de crecimiento, diferentes al ascenso en el escalafón, teniendo en cuenta la diversidad y un esquema comprensivo que incluye procesos de evaluación para el mejoramiento, diseño de planes de formación, y esquemas de remuneración y reconocimiento.

#### **3.2 El Plan de Vida Académica del profesor**

En coherencia con esta idea de desarrollo del cuerpo profesoral centrado en las personas, y dada la concepción de la Universidad como una comunidad educativa (1), el eje articulador de la Política de Desarrollo del Cuerpo Profesoral lo constituye el Plan de Vida Académica del profesor.

El Plan de Vida Académica del profesor se expresa a través de diversas premisas: la primera, el reconocimiento de los profesores como miembros de la Comunidad Educativa que desarrollan en la Universidad las funciones de docencia, investigación y servicio (2); la segunda, que en su condición de miembros de la Comunidad Educativa, se reconocen como personas iguales por su dignidad humana, distintas en su experiencia y en sus funciones, personas integrales con vocaciones, talentos y capacidades específicas para la realización de las actividades académicas; y la tercera, el compromiso de los profesores con la realización del proyecto educativo.

Reconocer el Plan de Vida Académica como eje articulador de la Política de Desarrollo del Cuerpo Profesoral conlleva considerar características presentes en los profesores y su contribución diferenciada en la realización de las funciones universitarias, lo que dará lugar a asumir diversas modalidades de vinculación al cuerpo profesoral.

#### **3.3 Cultura de la evaluación**

La comunidad educativa requiere continuar avanzando en el camino de la consolidación de una cultura de la evaluación que, centrada en el diálogo, el acompañamiento y el mejora-

miento, se convierta en un instrumento para la mejora y el desarrollo de la Universidad, de las unidades académicas y de su Cuerpo Profesoral, así como para la toma de decisiones.

### **3.4 Un nuevo esquema de gestión**

La realización de los propósitos de la presente Política de Desarrollo requiere, en plena articulación con la Planeación Universitaria de las Sedes, el compromiso creciente de los directivos académicos y de los profesores, así como un nuevo esquema de gestión que se caracterice por:

- La constante reflexión de las unidades académicas en torno a su cuerpo profesoral, la calidad de los servicios prestados y los desafíos que se les proponen. Ello debe llevarlos a tener una claridad mayor sobre la composición de su planta profesoral (3).
- Otorgar a las unidades académicas un mayor empoderamiento en la toma de decisiones, que en el contexto del Reglamento del Profesorado conllevan al reconocimiento de particularidades propias de las áreas de conocimiento, esperando de las unidades académicas, a su vez, una corresponsabilidad mayor en el cumplimiento de sus objetivos y en el aseguramiento de su sostenibilidad.
- Implementar una política de rendición de cuentas que evidencie el compromiso de todos con el cumplimiento de la Misión, el logro de la Visión y la realización del Proyecto Educativo.

## **4. Del Cuerpo Profesoral**

### **4.1 Conformación**

Esta concepción de desarrollo del Cuerpo Profesoral propone el reconocimiento de diversas modalidades de profesores con rutas de desarrollo diferenciadas, que se construyen a partir de las funciones que les corresponde asumir, su vinculación y dedicación a la Universidad y el compromiso que de ellos se espera con la consecución de los fines de la Universidad.

Del Cuerpo Profesoral, en su conjunto, se espera excelencia humana y académica, que se expresa en su calidad ética, en una excelente formación, en su compromiso con el mejoramiento continuo, en su contribución a la construcción de la comunidad educativa y al logro de los propósitos institucionales.

El cuerpo profesoral estará conformado por profesores que se vinculan a él en tres modalidades, con características propias que se complementan entre sí en pro de la realización de la Misión: la planta de académicos, la planta de clínicos y la planta de catedráticos.

**La Planta de Académicos** la conforman el grupo de profesores que han hecho una opción por su dedicación a la formación de personas, la transmisión de su saber y la generación de nuevo conocimiento, así como la extensión, difusión o aplicación de su saber.

De la planta de académicos, la Universidad espera una dedicación preferente a ella; el desarrollo de las actividades académicas de docencia, investigación y servicio, y su contribución en el direccionamiento de la Universidad.

Dado el carácter sustantivo de las funciones de docencia e investigación, todos los profesores de la planta de académicos deberán tener a cargo ambas actividades; la mayor o menor dedicación de los profesores a cada una de ellas se definirá en un ejercicio de diálogo con el director de departamento o instituto en el que se consideran y conjugan la planeación de la respectiva unidad académica y la trayectoria del profesor.

En consecuencia, un profesor puede dedicar la mayor parte de su tiempo a la actividad de docencia, pero sin descuidar una actividad investigativa de excelencia. En su evaluación del desempeño tendrá un peso mayor la calidad y productividad de su actividad docente, la formación pedagógica, la innovación docente, las actividades de emprendimiento, entre otros. Su actividad investigativa se evaluará con criterios de reconocimiento e impacto acordes con su área de conocimiento.

Por otra parte, un profesor puede priorizar en su dedicación la actividad de investigación con miras a la generación de nuevo conocimiento, sin descuidar una actividad de docencia de excelencia. En su evaluación tendrá un mayor peso el desarrollo de proyectos de investigación, la publicación de productos de investigación o creación, la consecución de recursos de financiación externa, la innovación y el emprendimiento derivados de la investigación, la formación investigativa de los estudiantes, entre otros. Su actividad docente se evaluará tanto en su calidad como en su productividad.

Enmarcada en el Proyecto Educativo de la Universidad, la actividad de servicio tiene un lugar relevante y se entiende derivada de la docencia y la investigación. Diversas modalidades de servicio se reconocen como parte de las actividades de los profesores de la planta de académicos: consultoría, educación continua y la proyección social que se desarrolla en el contexto de la Política de Responsabilidad Social de la Universidad. Las actividades de servicio son objeto de evaluación y los productos derivados de ellas hacen parte de la trayectoria académica del profesor; por lo tanto, son sujeto de valoración y reconocimiento.

De la planta de académicos se espera igualmente que sea actor fundamental en el direccionamiento de la Universidad. Este tipo de contribución se da a través de los cargos de dirección académica y de la participación en comités, consejos, grupos de trabajo, entre otros. Esta opción porque los directivos académicos sean de preferencia profesores, implica la concepción e implementación de mecanismos de formación. La contribución de estos profesores a la gestión directiva de las unidades académicas se entiende como encargos temporales, y debe otorgar un particular reconocimiento. Si bien, durante el tiempo de estos encargos los profesores disminuyen su productividad en docencia e investigación, su condición de temporalidad y un buen apoyo en la gestión de las unidades deben evitar que su carrera académica se vea truncada por prestar tales servicios. La participación de un profesor en la construcción de la comunidad educativa se considera un factor diferencial a la hora de valorar su trayectoria con miras a la promoción.

**La Planta de Clínicos** la conforman el grupo de profesores pertenecientes a los Departamentos Clínicos de las Facultades del área de la salud que han hecho una opción por su dedicación a la práctica clínica; aportan a la Universidad la dedicación a las actividades de docencia, investigación y servicio desde la práctica clínica. Sus opciones de desarrollo deben conjugar el ejercicio profesional de la práctica clínica con la formación de estudiantes en un proceso que tiene lugar en un escenario que involucra la atención de pacientes y que es propicio para la generación y divulgación de nuevo conocimiento.

Se espera de ellos su contribución en el direccionamiento de la Universidad, tanto desde los cargos de dirección académica como a través de su participación en los comités, consejos, grupos de trabajo, entre otros.

**La Planta de Catedráticos** la conforman los profesores que han hecho una opción preferente por el ejercicio de su profesión y en este contexto aportan a la Universidad su dedicación a las actividades de docencia, complementando y enriqueciendo los procesos de formación con la experiencia y el conocimiento que se deriva del ejercicio de la profesión. Su vinculación y dedicación a la Universidad responde en consecuencia a la realización de una labor específica en la cual su competencia profesional es elemento determinante y eje central en su desarrollo. En consideración a lo anterior, los procesos para su selección y evaluación, así como las estrategias de formación, desarrollo y reconocimiento deben armonizar la dimensión profesional con su actividad docente.

Hacen parte de la planta de catedráticos los profesores de cátedra por hora, y un grupo de profesores, con dedicaciones de medio o tiempo completo, dentro de los cuales se encuentran los profesores de idiomas, los profesores artistas y profesionales destacados cuyo concurso se requiere en ciertos y determinados departamentos.

## **Otras modalidades de profesores**

Acorde con los usos de las comunidades académicas, el Reglamento del Profesorado propondrá, definirá y reglamentará las modalidades de Asistente de docencia, Asistente de investigación, Profesor Temporal, Profesor Visitante, Profesor Ad honorem y Profesor Emérito.

## **4.2 El escalafón profesoral**

El escalafón profesoral se entiende como el conjunto ordenado y jerárquico de categorías o niveles que se establecen para clasificar a los profesores de las modalidades de Planta de Académicos, de Clínicos y de Catedráticos.

Tratándose de los profesores de las modalidades de la Planta de Académicos y de la Planta de Clínicos, su clasificación se expresará en categorías, las mismas que la Universidad ha establecido de tiempo atrás, pues son de fácil comprensión y equivalencia en el mundo de las universidades. Las distintas categorías deben dar cuenta de la trayectoria académica del profesor, expresada en el nivel de formación, la cualificación pedagógica, el desempeño

académico, el grado de reconocimiento alcanzado en su comunidad académica por la producción intelectual y capacidad creativa, y el compromiso hacia el logro de los propósitos institucionales representados en la Misión y la realización del proyecto educativo. Por otra parte, la categoría de profesor titular debe concebirse, además, como un reconocimiento de la Universidad a aquellos profesores que se han caracterizado por una contribución significativa a la construcción de la comunidad educativa Javeriana.

La Universidad determinará desde los reglamentos y directrices, según corresponda, los resultados esperados de productividad en docencia, investigación y servicio, así como los diversos tipos de producción intelectual esperada, acorde con la categoría que ocupan en el escalafón y la diversidad de áreas del saber. Los niveles de productividad, unidos a la calidad en el desarrollo de las diversas actividades, son los criterios decisivos para la evaluación de desempeño del profesor, su promoción y la asignación de estímulos y reconocimientos.

La clasificación de los profesores de la Planta de Catedráticos se expresará en niveles salariales, los cuales reconocerán la formación universitaria, la cualificación pedagógica, la experiencia y desempeño académico y la experiencia profesional. A estos criterios se les asignará un peso diferencial para cada una de las modalidades de profesor catedrático.

Los niveles de productividad esperados de los profesores catedráticos se regirán por los acuerdos y términos de contratación establecidos entre la Universidad y el profesor. Su desempeño se valorará de acuerdo con los criterios establecidos por la Universidad en sus reglamentos.

## **4.3 Etapas de desarrollo del cuerpo profesoral**

### **4.3.1 Selección y vinculación**

La selección, acompañamiento e incorporación de un profesor demanda un especial cuidado en una Política de Desarrollo centrada en la persona. La selección es el momento propicio para fortalecer el cuerpo profesoral mediante la vinculación de candidatos idóneos que muestren una especial voluntad por contribuir activamente al cumplimiento de los propósitos institucionales con miras a la realización de la Misión. El acompañamiento al profesor en los primeros años buscará favorecer su integración a la comunidad educativa y el desarrollo de su Plan de Vida Académica.

La selección de un profesor debe corresponder a la planeación de la unidad académica a la que se adscribe, bien por una renovación de su cuerpo profesoral, bien porque el desarrollo y proyección de la unidad da lugar a nuevas necesidades.

Los procesos de selección que conllevan el ingreso del profesor a la Planta de Académicos o de Clínicos requieren concursos reglamentados, ampliamente divulgados, que permitan dar cuenta de las decisiones adoptadas, con procedimientos que respondan a criterios propios de las diversas áreas de conocimiento, que reflejen la idoneidad académica y profesional de



los candidatos que a ellos concurren, así como de sus calidades personales y su capacidad de relacionamiento en pro del cumplimiento del Proyecto Educativo. Los procesos de selección considerarán la participación de la Dirección de Gestión Humana, que aportará los mecanismos de que dispone para la mejor valoración de los candidatos.

La evaluación de las diversas candidaturas corresponderá a un comité, designado por el decano de la respectiva facultad, en el que participarán un mínimo de tres profesores de las más altas categorías del escalafón: dos de ellos adscritos a la unidad académica a la que se vinculará el candidato seleccionado, el tercero deberá provenir de otro Departamento afín, preferiblemente de distinta Facultad. El Comité será coordinado por el Director de Departamento o Instituto al cual se adscribirá el candidato seleccionado. En aquellos casos en que el proceso se lleve a cabo en una unidad académica adscrita a una vicerrectoría, corresponde al vicerrector respectivo designar a los miembros que conformarán el Comité.

La decisión de contratación estará a cargo del Decano de Facultad, oído el parecer del respectivo Comité. En aquellos casos en que el proceso se lleve a cabo en una unidad académica adscrita a una vicerrectoría, la decisión de contratación estará a cargo del vicerrector respectivo. Corresponde al Vicerrector Académico definir la categoría que ocupará en el escalafón.

El Director de la respectiva unidad académica velará por que se lleven a cabo los procesos de inducción y acompañamiento, y la evaluación del desempeño que permita establecer al cabo de los primeros tres años de incorporación del profesor, su vinculación mediante contrato laboral a término indefinido.

Los procesos de selección que conllevan la incorporación de un profesor a la planta de catedráticos se regirán por el procedimiento que para el efecto disponga cada Facultad o unidad académica no adscrita a Facultad; en coherencia con esta Política, dichos procedimientos deberán adoptar criterios que den cuenta de la idoneidad de los candidatos, ser ampliamente difundidos y dar cuenta de las decisiones que a partir de ellos se adopten.

La decisión de contratación corresponderá al Decano de Facultad o al Vicerrector correspondiente en los casos de unidades académicas no adscritas a una Facultad. El Vicerrector Académico definirá el nivel que ocupará el profesor en el escalafón.

El Director de la unidad académica a la cual se adscribe el profesor velará por que se lleven a cabo los procesos de inducción y acompañamiento establecidos para esta modalidad de profesores.

### **4.3.2 Promoción**

Para que los profesores de la Planta de Académicos y de Clínicos sean promovidos en el escalafón deberán postularse para su ascenso de acuerdo con el procedimiento que para el efecto se establezca. El proceso de promoción deberá considerar, en coherencia con un prin-

cipio de sostenibilidad, la disponibilidad de la vacante en la categoría superior. Esta opción por asegurar la existencia de la vacante como condición para su promoción en el escalafón se conjugará, de conformidad con la apuesta por el desarrollo de la planta profesoral, con el compromiso de la Universidad de apoyar las solicitudes de reclasificación de plazas vacantes, de reclasificación en ascenso de la plaza que el profesor ocupa o de creación de cargos nuevos, previo el cumplimiento de las condiciones de viabilidad que para el efecto se definan.

Para postularse al ascenso, es condición acreditar el cumplimiento de los requisitos básicos que para el efecto se establezcan, entre los cuales se deberán considerar al menos: la formación académica; la producción intelectual; su productividad y desempeño en docencia, investigación y servicio; el trabajo interdisciplinario; las acciones de innovación y emprendimiento derivadas de las actividades de docencia e investigación; la consecución de recursos externos para investigación; las evaluaciones generales de desempeño; la competencia en una segunda lengua y un tiempo mínimo de permanencia en la categoría.

La evaluación de la trayectoria académica de los candidatos estará a cargo de un Comité coordinado por el Director de Departamento o Instituto, al cual se encuentran adscritos los profesores cuya promoción se considera, y conformado por al menos tres profesores de la Planta de Académicos o de Clínicos, de las más altas categorías del escalafón, uno de los cuales deberá provenir de otro departamento afín al área de conocimiento. Los miembros del Comité serán designados por el Decano de Facultad con la aprobación del Consejo de Facultad. En aquellos casos en que el proceso se lleve a cabo en una unidad académica adscrita a una vicerrectoría, corresponde al vicerrector respectivo designar a los miembros que conformarán el Comité.

El Comité emitirá un concepto para el Decano de Facultad, a quien le corresponderá presentar la solicitud de ascenso a consideración del Consejo de Facultad para su correspondiente deliberación. Con base en esta, se podrá recomendar el ascenso al Vicerrector Académico o al Rector, según se trate de ascensos a las categorías de profesor asistente y asociado, o a la categoría de profesor titular.

Para la valoración de los candidatos, se deberán ponderar diversos elementos que tengan en cuenta aspectos tales como la calidad, visibilidad y reconocimiento de la producción intelectual; la evaluación de la función de docencia y de servicio; la formación integral del profesor en aspectos de pedagogía, identidad institucional, gestión académica, entre otros; su participación en la construcción de la comunidad educativa que incluye, aunque no exclusivamente, la gestión directiva y; los reconocimientos y distinciones recibidos. En general, se trata de hacer una valoración comprehensiva de la trayectoria, el desempeño, el reconocimiento por parte de su comunidad académica y la contribución del profesor al desarrollo de la Universidad.

Tratándose de los profesores de la planta de catedráticos, su promoción en los diferentes niveles deberá reconocer su formación en aspectos disciplinares, en pedagogía y en identidad institucional; su desempeño profesional y su impacto en la labor de docencia, así como su desempeño docente en el tiempo de vinculación a la Universidad.

Los reglamentos y directrices, según correspondan, determinarán los criterios que se tendrán en cuenta para la valoración de los aspectos mencionados, y el procedimiento que se deberá tener en cuenta para la postulación de las promociones de nivel.

### **4.3.3 Evaluación del desempeño**

El acompañamiento a los profesores a través de los procesos de evaluación permanente del desempeño busca generar una dinámica de mejoramiento continuo y desarrollo que les permita potenciar sus planes de vida académica. Para el logro de este propósito, es condición que el modelo de evaluación considere en las modalidades de profesor de la Planta de Académicos y de la Planta de Clínicos, la clasificación en el escalafón, la productividad y calidad esperada en docencia, investigación y servicio, la contribución al desarrollo de su comunidad académica y las responsabilidades de gestión académica a su cargo. Una visión integral del profesor será construida a partir de elementos cualitativos y cuantitativos en la evaluación, comunes de la Universidad y particulares de las áreas de conocimiento que reconozcan las especificidades de las mismas.

Dada la importancia que adquiere la evaluación en el desarrollo de los profesores de la Planta de Académicos y de Clínicos, y en su tránsito por el escalafón, el Decano o el vicerrector respectivo contará con un Comité asesor que lo acompañará en la valoración de la información que se obtenga en el proceso de evaluación, en la definición de las estrategias de acompañamiento y en la asignación del resultado. El Comité será coordinado por el Director de Departamento, o de Instituto, o el vicerrector respectivo al cual se adscribe el profesor evaluado, y estará conformado además por el Director de uno de los programas al cual el profesor haya prestado sus servicios docentes, y un profesor par de otro Departamento, designado por el Decano de Facultad.

Los profesores de la Planta de Catedráticos serán evaluados por el Director de Departamento respectivo, quien deberá a su vez mantener al Decano informado sobre el resultado de los mismos. En su evaluación se considerarán de manera particular su formación y actualización en aspectos disciplinares, de pedagogía y de identidad institucional, sus habilidades pedagógicas, sus relaciones interpersonales, así como la calidad de la labor de docencia.

El resultado de las evaluaciones de desempeño debe contribuir a la identificación de necesidades de formación, a la toma de decisiones de permanencia y promoción, así como a la asignación de estímulos y reconocimientos.

### **4.3.4 Formación permanente**

Del profesor javeriano se espera el constante perfeccionamiento de sus conocimientos, de la identidad institucional, de su capacidad pedagógica e investigativa y el fortalecimiento del conocimiento en otras culturas y lenguas extranjeras que faciliten su labor académica.

Si bien el perfeccionamiento constante es deber del profesor, la Universidad mantendrá una oferta formativa que contribuya a la formación integral del profesor, que considere los requerimientos que surgen de sus necesidades de mejoramiento identificadas en los procesos de evaluación del desempeño; que propenda por el conocimiento y apropiación de la identidad institucional, su cualificación disciplinar, la formación en pedagogía y para la investigación, entre otras.

### **4.3.5 Reconocimientos e incentivos**

Con el propósito de estimular y reconocer el desempeño destacado de los profesores en el ejercicio de las actividades académicas, la Universidad continuará diseñando esquemas de reconocimientos e incentivos de carácter honorífico, académico o monetario, individuales o colectivos, con impacto y reconocimiento en los procesos de promoción.

### **4.3.6 Plan de retiro**

La Universidad través de sus reglamentos y directrices, dará las orientaciones generales que le permitan a las unidades académicas diseñar procesos de relevo académico planificados y eficientes, que aseguren la preservación y la transmisión del saber en ellas construido, las buenas prácticas logradas y la renovación de la planta profesoral. Por su parte, la Universidad pondrá a disposición de los profesores diversas estrategias de acompañamiento que contribuyan a facilitarles este período de transición.

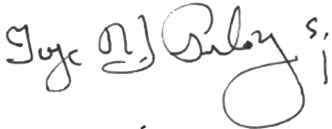
## **5. Otras consideraciones**

Para los profesores que han contribuido de manera decisiva en el desarrollo de la Universidad y que por diversas causas han visto estancado su tránsito en el escalafón profesoral, se diseñarán escenarios de desarrollo alterno que les ofrezcan opciones de reconocimiento que valoren y potencien sus competencias, habilidades y vocaciones.

- (1) “La Pontificia Universidad Javeriana es una Comunidad Educativa conformada por personas iguales por su dignidad humana, distintas en su experiencia y en sus funciones, y comprometidas en la consecución de los objetivos de la Universidad.” (Estatutos (Numeral 29)). “La Comunidad Educativa Javeriana es la unión estable de personas o grupos diversos que se comprometen en la realización de los objetivos que se derivan del ser y la naturaleza de la Universidad.” (Proyecto Educativo (Numeral 03). Acuerdo 066 del Consejo Directivo Universitario del 22 de abril de 1992).
- (2) En el Proyecto Educativo, la Universidad define su comprensión de estas tres funciones universitarias en los numerales 18 al 50. Para una mayor comprensión sobre el alcance y resultados esperados de la actividad investigativa de los profesores de la Universidad, serán referentes las políticas de investigación adoptadas por ambas Sedes. (Acuerdo 606 de 2014 para la Sede Central y Acuerdo 070 de 2010 para la Seccional Cali).
- (3) “Composición de la planta profesoral” se entiende como un proceso que busca determinar cuántos profesores, en qué categorías se requieren en las distintas Facultades y Departamentos, en su nivel actual de desarrollo, para cumplir con su misión.

**ARTÍCULO SEGUNDO.-** La política adoptada tiene plena vigencia a partir de la fecha de su promulgación ante la Comunidad Educativa, la que se entenderá surtida mediante acto público convocado para este efecto por el Rector de la Universidad para el día 13 de junio de 2017.

Dado en Bogotá, D.C., el 1° de junio de 2017.



**JORGE H. PELÁEZ PIEDRAHITA, S.J.**  
Presidente del Consejo Directivo Universitario



**JAIRO H. CIFUENTES MADRID**  
Secretario del Consejo Directivo Universitario

