

ESTATUTO PROFESORAL DE LA UNIVERSIDAD DEL ROSARIO

TABLA DE CONTENIDO

1. DISPOSICIONES GENERALES.....	4
2. EL CUERPO PROFESORAL DE LA UNIVERSIDAD DEL ROSARIO.....	6
2.1 PRINCIPIOS GENERALES DEL PROFESOR EN LA UNIVERSIDAD DEL ROSARIO.....	6
2.2 DERECHOS Y DEBERES DEL PROFESOR.....	7
2.2.1 DERECHOS.....	7
2.2.2 DEBERES Y OBLIGACIONES.....	8
3. GOBERNANZA.....	9
3.1 COMITÉ ASESOR DOCENTE – CAD.....	9
3.2 SALA DE ASUNTOS PROFESORALES DE UNIDAD.....	11
4. CLASIFICACIÓN DE LOS PROFESORES.....	12
5. PROFESORES DE CARRERA ACADÉMICA.....	13
5.1. VINCULACIÓN.....	13
5.2 ESCALAFÓN DE CARRERA ACADÉMICA.....	16
5.3. PLAN DE TRABAJO.....	20
5.4. PERMANENCIA.....	20
5.5 ACOMPAÑAMIENTO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN INTEGRAL.....	27
5.6 PROMOCIÓN EN LA CARRERA ACADÉMICA.....	29
6. OTRAS FIGURAS DE VINCULACIÓN DE PROFESORES EN LA UNIVERSIDAD DEL ROSARIO.....	30
6.1 PROFESOR DE DOCENCIA Y PRÁCTICAS.....	30
6.1.1. VINCULACIÓN.....	30
6.1.2. PROMOCIÓN.....	30
6.1.3. PLAN DE TRABAJO.....	30
6.1.4. PERMANENCIA.....	31
6.1.5 ACOMPAÑAMIENTO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN INTEGRAL.....	31
6.2 PROFESOR ADJUNTO.....	31

6.2.1. VINCULACIÓN	32
6.2.2. PLAN DE TRABAJO	32
6.2.3. ACOMPAÑAMIENTO Y EVALUACIÓN	32
6.3 PROFESOR CÁTEDRA.....	32
6.3.1. VINCULACIÓN	32
6.3.2. ACOMPAÑAMIENTO Y EVALUACIÓN	33
6.4 INSTRUCTOR DE PRÁCTICA.....	33
6.4.1. VINCULACIÓN	33
6.4.2. PLAN DE TRABAJO	33
6.4.3. ACOMPAÑAMIENTO Y EVALUACIÓN	33
6.5 PROFESOR TEMPORAL	34
6.5.1. SELECCIÓN	34
6.5.2. PLAN DE TRABAJO	34
6.5.3. ACOMPAÑAMIENTO Y EVALUACIÓN	34
6.6 PROFESOR DE RÉGIMEN ESPECIAL.....	35
6.6.1. VINCULACIÓN	35
6.6.2. ACOMPAÑAMIENTO Y EVALUACIÓN	35
<u>7. DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE DEL CUERPO PROFESORAL.....</u>	<u>35</u>
<u>8. RECONOCIMIENTOS AL CUERPO PROFESORAL</u>	<u>36</u>
8.1 PROFESOR HONORARIO	36
8.2 PROFESOR EMÉRITO	36
8.3 PROFESOR LAUREADO	37
<u>9. OTRAS FIGURAS DE RECONOCIMIENTO</u>	<u>37</u>
9.1 PROFESOR VISITANTE	37
9.2 PROFESOR DOCENTE CLÍNICO	38
<u>10. PERIODO SABÁTICO.....</u>	<u>38</u>
<u>11. DISTINCIONES E INCENTIVOS</u>	<u>38</u>
11.1 DISTINCIONES.....	38
11.1.1. PREMIO A LA EXCELENCIA EN DOCENCIA.....	39
11.1.2. PREMIO A LA INVESTIGACIÓN.....	39
11.2. INCENTIVOS	39
11.2.1. PARA ESTUDIOS	39



12. ROLES Y CARGOS POR DELEGACIÓN	39
13. MOVILIDAD ACADÉMICA Y LICENCIAS POR DESIGNACIÓN LABORAL EXTERNA	40
13.1. MOVILIDAD ACADÉMICA.....	40
13.2. LICENCIAS POR DESIGNACIÓN LABORAL EXTERNA	40
14. RETIRO DE PROFESORES	40
15. DISPOSICIONES TRANSITORIAS.....	41

Documento
para socialización

DECRETO RECTORAL No. XXXX
(fecha de 2026)

Por el cual se adopta el **Estatuto Profesoral UR** y se derogan el Decreto Rectoral No. 731 del 18 de junio de 2002 y las demás disposiciones que le sean contrarias.

CONSIDERANDO: Que el Comité Asesor Docente, en desarrollo de las funciones que le atribuye el Decreto Rectoral No. 731 del 18 de junio de 2002, ha realizado un estudio exhaustivo del contenido de dicha normativa que sustenta la necesidad de actualizar la figura del profesor universitario y las reglamentaciones que regulan su trayectoria para responder a la realidad académica de la Universidad y a la maduración de su cuerpo profesoral.

Que los ajustes fueron presentados a la Rectoría y a la Consiliatura para su consideración [Esta formalización se concretará una vez el presente documento haya sido socializado con la comunidad académica para fines de retroalimentación].

DECRETA:

1. Disposiciones generales

La Universidad del Rosario concibe a los profesores y profesoras como los actores centrales tanto de los procesos de formación de los estudiantes, como de la generación y transferencia de conocimientos que aporten a las ciencias, las artes, las disciplinas, las profesiones y, en general, a la sociedad. Desde la última década del siglo pasado, y para consolidar el modelo de una Universidad de docencia que hace investigación, la Universidad definió un estatuto que creara las condiciones para consolidar una planta de profesores cada vez más calificados, capaces de abordar con solvencia los retos de la academia locales, nacionales e internacionales, y de integrar las funciones de docencia, investigación, creación, extensión y gestión académica.

Esta perspectiva se adoptó en el Estatuto del Cuerpo Profesoral de la Universidad del Rosario mediante el Decreto Rectoral No. 660 del 2000, posteriormente modificado por el Decreto 731 de 2002, en el cual se reglamentó la clasificación, permanencia y promoción de los profesores de la Universidad. Desde entonces el estatuto ha direccionado los aspectos relacionados con las funciones de los profesores de la Institución, sus espacios de participación y acción, los incentivos, las distinciones y el régimen disciplinario, entre otros. Como resultado de su aplicación, la Universidad cuenta hoy con un cuerpo profesoral fortalecido que permite asegurar la calidad de las actividades sustantivas, lo cual ha hecho posible responder con excelencia a las nuevas tendencias y necesidades de la educación superior. Respondiendo a las profundas transformaciones de la educación superior y de los sistemas de ciencia, tecnología e innovación, así como al avance en los pilares misionales

institucionales y a la maduración y consolidación de su comunidad profesoral, en el año 2016 se inició un proceso de revisión y actualización del Estatuto del Cuerpo Profesoral de la Universidad del Rosario y del Reglamento de Ingreso, promoción y permanencia, que resultó en este documento.

Para la definición de esta nueva versión del Estatuto, se estudiaron las tendencias y retos del entorno en temas relacionados con la valoración del conocimiento y el reconocimiento de la producción académica, así como con la integración de las actividades de docencia, investigación, creación, extensión y gestión académica de los profesores. También se analizaron los estatutos y reglamentaciones de universidades nacionales y extranjeras reconocidas por su calidad y posicionamiento académico, y se identificaron las necesidades y propuestas del cuerpo profesoral. Como resultado de este proceso, este documento establece las normas que regulan la relación entre el personal académico y la Universidad del Rosario, incluyendo aspectos como derechos, deberes, promoción, permanencia y evaluación, entre otras.

Asimismo, este Estatuto define la normatividad que le permite al profesor desarrollar su proyecto académico individual de largo plazo, alineado a los objetivos institucionales y al proyecto educativo institucional, en condiciones que promueven la excelencia académica y en un marco de autonomía académica, libertad de pensamiento, pluralismo, y respeto por las ideas.

De esta manera, el Estatuto Profesoral UR contribuye a que la Universidad del Rosario continúe posicionándose como una institución de educación superior reconocida por su calidad e impacto, y a asegurar el cumplimiento de la misión que guía su proyecto educativo. El presente estatuto se complementará y actualizará mediante normas reglamentarias expedidas conforme a necesidad y pertinencia.

En coherencia con los principios planteados en el Proyecto Educativo Institucional (PEI) de la Universidad del Rosario, este Estatuto se rige por un compromiso con la ética y el liderazgo, guiado por valores como:

- **Honestidad y Transparencia:** La Universidad del Rosario promueve en su comunidad el compromiso con la honestidad, la transparencia y la integridad que debe caracterizar todas sus actividades. El ejercicio de la honestidad y la transparencia se refleja en la claridad en sus procesos y acuerdos.
- **Autonomía y Libertad:** en la Universidad del Rosario las políticas y acciones que se llevan a cabo están basadas en argumentos razonables y están sujetas a la deliberación de los miembros de la comunidad rosarista. Como institución educativa, la Universidad busca el desarrollo del juicio crítico y la deliberación moral en todos sus espacios. Todos los miembros de la comunidad son libres de expresar sus opiniones, de escuchar atentamente lo que los otros dicen y de defender sus opiniones con argumentos.

- **Respeto y Equidad:** La Universidad del Rosario se compromete con el respeto por las creencias, opiniones, posturas y formas de vida de los otros. Igualmente, la Universidad promueve la práctica de la equidad que implica la promoción de los valores democráticos y el respeto a los intereses y necesidades de cada individuo, evitando la discriminación de cualquier tipo.
- **Solidaridad y Sostenibilidad:** La Universidad busca comprender la realidad social con miras a proponer soluciones solidarias que respondan a sus diversos desafíos y problemas. En cuanto formadora de ciudadanos y profesionales competentes tiene como fin contribuir a la construcción de una cultura pacífica y respetuosa de la diferencia, así como de una economía próspera, sostenible y equitativa. Adicionalmente, busca el desarrollo de actividades ecológicamente sanas, socialmente justas y económicamente viables que beneficien tanto a la institución como a los contextos locales, regionales, nacionales e internacionales.

En adelante, la Universidad del Rosario será denominada Universidad y el Estatuto del profesor de la Universidad del Rosario será designado como Estatuto profesoral UR.

2. El cuerpo profesoral de la Universidad del Rosario

El cuerpo profesoral de la Universidad del Rosario está conformado por el personal académico vinculado contractualmente a las unidades académicas de la Universidad, con el fin de desarrollar las tareas de docencia, investigación, creación, extensión y gestión académica. Estas tareas son asumidas de manera diferencial de acuerdo con el tipo de vinculación del cuerpo profesoral, así como con su nivel en el escalafón, cuando aplique.

Los profesores y las profesoras de la Universidad se distinguen por su excelencia académica, su compromiso con los principios y valores Rosaristas, su disposición para aportar al cumplimiento de la misión y el proyecto educativo institucional (PEI), su competencia para orientar integralmente los procesos de formación de los estudiantes, sus aportes en investigación y creación y su contribución a la resolución de los desafíos de la sociedad; así como por su tolerancia y respeto hacia los demás y hacia ideas divergentes, su actitud de permanente aprendizaje y actualización, y el cumplimiento responsable de sus obligaciones.

2.1 Principios generales del profesor en la Universidad del Rosario

La vida académica del cuerpo profesoral se rige por los siguientes principios:

- **Excelencia:** El cuerpo profesoral Rosarista tiene las competencias y la formación necesarias para desarrollar sus actividades y cumplir sus tareas con los más altos estándares académicos.
- **Diálogo y colaboración:** El cuerpo profesoral Rosarista propende por el desarrollo de trabajo colaborativo y en comunidades académicas y científicas relacionadas no solo con su campo de conocimiento, sino también con el trabajo interdisciplinar tanto en la institución como con pares y colegas nacionales e internacionales, con el fin de promover la construcción y difusión de conocimiento en la sociedad. Igualmente, se orienta hacia el diálogo con otros saberes,

comunidades y grupos de la sociedad civil para lograr una comprensión más profunda de los problemas y necesidades de su contexto.

- **Integralidad:** El cuerpo profesoral Rosarista está comprometido con el desarrollo, a lo largo de su recorrido académico, y de acuerdo con su tipo de vinculación, de sus capacidades en las diversas funciones de la vida académica: docencia, investigación, creación, extensión y gestión académica.
- **Pluralidad:** Toda actividad de docencia, investigación, creación, extensión y gestión académica se desarrolla sobre la base del reconocimiento y el estímulo a la diversidad del pensamiento y de la acción, sin perjuicio de la búsqueda de consensos sobre asuntos fundamentales.
- **Creatividad:** El cuerpo profesoral Rosarista se caracteriza por la búsqueda de maneras originales y novedosas de realizar sus labores, proponiendo nuevas relaciones y formas de abordaje de los problemas y necesidades de su contexto. De este modo, propende por el avance en las fronteras de sus disciplinas, la creación de soluciones innovadoras y la respuesta a los desafíos del mundo contemporáneo.
- **Diálogo constructivo:** Como promotor de la tolerancia, el debate académico y el fortalecimiento de los valores ciudadanos, el cuerpo profesoral Rosarista cuida la calidad de las relaciones interpersonales y promueve el trabajo en equipo y la co-construcción como valores de nuestra comunidad académica.
- **Integridad científica:** El cuerpo profesoral Rosarista valora el conocimiento y reconoce la importancia del respeto a la propiedad intelectual, así como la necesidad de mantener prácticas de gestión y creación del conocimiento que se ciñan vehementemente a los más altos estándares de integridad científica.
- **Responsabilidad social:** El cuerpo profesoral Rosarista guía su trabajo en búsqueda del bien común, se preocupa por la relevancia social de sus actividades y dirige sus acciones hacia la construcción de una sociedad más justa, incluyente y sostenible.
- **Conciencia interseccional:** El cuerpo profesoral es capaz de reconocer y valorar la diversidad en sus diferentes dimensiones (cultural, racial, sexual, de género, social, cognitiva, etc.), así como identificar, criticar y transformar las estructuras y fuerzas sociales que generan diferentes formas de discriminación e inequidad.

2.2 Derechos y deberes del profesor

2.2.1 Derechos

Además de los derechos consagrados en normas superiores y de los derivados de la naturaleza de la relación contractual, los profesores y profesoras tienen los siguientes derechos:

- Ejercer la libertad de cátedra, expresión, pensamiento, investigación, creación e innovación.
- Elegir y ser elegido para formar parte de las instancias de participación de la institución.
- Divulgar, exponer y publicar los resultados derivados de su labor de acuerdo con los principios de integridad científica.

- Ascender dentro del escalafón profesoral de acuerdo con su tipo de vinculación y los requisitos y procedimientos determinados por la Institución.
- Beneficiarse de los proyectos y programas de desarrollo profesoral, de acuerdo con sus intereses, las prioridades de la unidad y las políticas de la Institución.
- Conocer los criterios y resultados de su evaluación integral y recibir retroalimentación oportuna, de carácter formativo y orientada a la mejora.
- Recibir reconocimientos conforme a lo establecido en las políticas de la Universidad y a lo previsto en el presente Estatuto.
- Hacer uso de los servicios ofrecidos por las áreas de la Universidad encargadas del fortalecimiento de las funciones de docencia, investigación, creación, extensión y gestión académica.
- Expresar sus inquietudes en relación con asuntos de interés de la Universidad, a través de sus representantes o directamente en las instancias previstas institucionalmente para ello.
- Recibir de todos los miembros de la comunidad un trato digno, libre de coerción, acoso o intimidación.
- Los demás que le correspondan de acuerdo con la constitución y las leyes de Colombia.

2.2.2 Deberes y obligaciones

Además de las obligaciones consagradas en normas superiores y de las derivadas de la naturaleza de la relación laboral con la Universidad, los profesores tendrán también los siguientes deberes:

- Desarrollar sus funciones en el marco de la legislación y las diferentes normativas y políticas de la Universidad.
- Ejercer de manera ética y responsable su libertad de cátedra en la docencia, la investigación, la creación y la extensión comprometiéndose con propiciar un ambiente de pluralismo, apertura intelectual y respeto por las diferentes formas de pensamiento.
- Hacer un buen uso del nombre de la Universidad.
- Cumplir con los compromisos y responsabilidades adquiridas en el plan de trabajo dependiendo del tipo de vinculación del profesor.
- Cumplir las normas inherentes a la ética de su profesión y a su condición de profesor de la universidad.
- Dar a los miembros de la comunidad Rosarista un trato digno, libre de coerción, discriminación, intimidación o acoso.
- Participar activamente en los consejos y comités institucionales en los que tenga participación y en las reuniones y actividades misionales a las que sea convocado.
- Cumplir con las horas mínimas requeridas de desarrollo profesional docente.
- Fortalecer sus competencias en docencia, investigación, creación, extensión y gestión académica, de acuerdo con la proyección y las necesidades de la institución y de la unidad académica correspondiente.

- Hacer uso responsable y adecuado de los recursos que le han sido asignados y de las instalaciones de la Universidad.
- Declarar impedimento o conflicto de interés en asuntos o actividades donde sus intereses personales o profesionales interfieran con sus deberes en la Universidad o con la misión de esta.
- Denunciar cualquier caso de trato indigno, coerción, discriminación, intimidación o acoso.
- Participar activamente en los procesos curriculares y académicos de su unidad, elaborar, actualizar y desarrollar las guías de las asignaturas a su cargo; y preparar los materiales didácticos correspondientes.
- Asistir puntualmente a sus clases, según los horarios y la modalidad de impartición de su asignatura.
- Evaluar con objetividad, justicia y equidad, dentro de los términos establecidos, el rendimiento académico de los estudiantes, conforme a los reglamentos y normas de la Universidad.
- Hacer entrega de los resultados de las evaluaciones incluyendo una retroalimentación oportuna dentro de los términos establecidos en el calendario académico.
- Atender y resolver, en forma adecuada y expedita, los reclamos sobre calificaciones y asuntos relacionados con las asignaturas a su cargo, conforme a las normas de la Universidad.

3. Gobernanza

La gobernanza de los asuntos profesoriales en la Universidad está a cargo de dos órganos. En el nivel institucional se encuentra el Comité Asesor Docente (CAD), mientras que en el nivel de las unidades académicas operará la sala de asuntos profesoriales de la unidad, la cual estará adscrita al Consejo de Facultad/Escuela. A continuación, se especifican la definición, conformación y funciones de cada uno de estos órganos.

3.1 Comité Asesor Docente – CAD

Se trata de un órgano asesor de la Vicerrectoría Académica en temas relacionados con el diseño, la ejecución y la evaluación de las políticas, los programas y las acciones concernientes a las funciones misionales de la comunidad de profesores de la Universidad. Esta instancia participativa brinda lineamientos a los demás órganos de gobernanza de los asuntos que son de interés directo de los profesores, para la salvaguarda de los valores, principios y reglas que protegen sus derechos, expectativas legítimas, pero también es un sistema para el sistema de respeto de los deberes, prohibiciones, conflictos de interés. También evalúa y decide las solicitudes de ascenso y periodos sabáticos propuestas por las unidades.

El CAD tiene entre sus funciones principales, las siguientes:

- Realizar el seguimiento, la evaluación y la retroalimentación del régimen profesoral de la Universidad, entendido como el conjunto de principios, normas, reglas y procedimientos que rigen la vida académica de los profesores.

- Acompañar y orientar a las Salas de Asuntos Profesorales de las Unidades académicas en el desarrollo de sus sesiones y en la toma de decisiones. Para este fin, cada Sala de Asuntos Profesorales de las Unidades Académicas contará con un representante del CAD que brindará asesoría y acompañamiento en los procesos relacionados con promoción y periodo sabático.
- Hacer seguimiento, otorgar aprobación y ofrecer retroalimentación a los procesos relacionados con la vida académica profesoral, gestionados desde las unidades académicas.
- Proponer debates e iniciativas orientadas a fortalecer y consolidar el cuerpo profesoral de la Universidad. Para ello, se formalizará un procedimiento que permita a los profesores presentar ante el CAD inquietudes y sugerencias, promoviendo así una gobernanza más abierta, participativa, deliberativa y constructiva.
- Servir como instancia de mediación y articulación entre los decanos y el cuerpo profesoral de cada unidad académica, promoviendo el diálogo constructivo, la resolución de diferencias y el fortalecimiento de las relaciones laborales y los procesos académicos que favorezcan el cumplimiento de la misión institucional y el desarrollo integral de la comunidad docente. Cuando la situación lo amerite, la Vicerrectoría Académica y la Vicerrectoría de Investigación y Extensión, según la materia, intervendrán de manera directa y oportuna para apoyar el proceso de mediación y asegurar una resolución adecuada de las diferencias.
- Dejar constancia de sus sesiones mediante actas consultables y auditables que documenten las discusiones y los criterios que fundamentan las decisiones adoptadas.
- Asumir las funciones que le sean asignadas por la Rectoría o las Vicerrectorías de la Universidad.
- Cumplir con las demás funciones que le sean conferidas en el presente Estatuto.

El CAD está compuesto por:

- Vicerrector Académico
- Vicerrector de Investigación y Extensión
- Síndico
- Director académico
- 4 representantes de profesores escogidos por voto entre el cuerpo profesoral a nivel institucional para un periodo de 2 años.
- 2 representantes de decanos escogidos en el comité de decanos para un periodo de 2 años.

Asimismo, como asesor permanente, el CAD contará con la participación del director de Gestión Humana de la Universidad.

El CAD podrá invitar a integrantes miembros de la comunidad Rosarista cuando ello sea pertinente según los asuntos objeto de discusión.

Para las sesiones destinadas a tomar decisiones sobre la promoción a la categoría de profesor titular, el Comité Asesor Docente (CAD) adicionará los siguientes miembros:

- Decano de la unidad académica de los profesores postulados al ascenso (cada decano votará en la decisión correspondiente a los ascensos de su unidad)

- Dos profesores expertos externos, reconocidos en sus áreas, que tengan experiencia y conocimiento en el campo de trabajo del profesor postulado para el ascenso y que serán propuestos por la Vicerrectoría Académica y la Vicerrectoría de Investigación y Extensión.

El proceso de la convocatoria de elección y demás disposiciones se detallan en la normativa correspondiente.

Para las sesiones destinadas a tomar decisiones sobre asignación de becas para profesores, el Comité Asesor Docente (CAD) adicionará los siguientes miembros:

- Canciller o su delegado
- Decano de la unidad académica correspondiente
- Secretario General

3.2 Sala de Asuntos Profesorales de Unidad

La Sala de Asuntos Profesorales de Unidad es un órgano deliberatorio y decisorio encargado de orientar los asuntos relacionados con la trayectoria profesoral y la gestión del cuerpo profesoral, conforme a los estándares institucionales. Esta sala estará integrada al Consejo de Escuela/Facultad tiene la responsabilidad de asesorar los procesos asociados con la vida académica de los profesores de la unidad académica, para lo cual asume las siguientes funciones:

- Realizar el seguimiento, la evaluación trienal y la retroalimentación de la trayectoria del cuerpo profesoral, con base en fuentes de información objetivas y transparentes y con una orientación enfocada en el desarrollo profesoral y el fortalecimiento de la comunidad académica.
- Actuar como interlocutor ante el Comité Asesor Docente (CAD) en los procesos relacionados con la gestión de la trayectoria profesoral, participando activamente en la construcción conjunta de mejores prácticas y lineamientos institucionales para la comunidad académica.
- Definir y actualizar los criterios de evaluación para los procesos de promoción del cuerpo profesoral de la unidad, asegurando que respondan a los principios de transparencia, objetividad, mérito académico y equidad, en consonancia con las políticas institucionales. Estos criterios deben tener una vigencia mínima que permita a los profesores la proyección de su trayectoria a mediano plazo.
- Definir los criterios particulares para la selección de nuevos profesores, de acuerdo con las particularidades de la disciplina y de la composición del cuerpo profesoral, siempre teniendo como marco los criterios establecidos en el estatuto. Esta sala designará un comité *Ad hoc* de Selección que tendrá la responsabilidad de evaluar y seleccionar los perfiles más idóneos para ocupar las vacantes profesorales aprobadas.
- Revisar y evaluar integralmente las solicitudes de ascenso presentadas por los profesores, atendiendo los criterios institucionales definidos por el CAD y los establecidos por la Sala de asuntos profesorales, en cada unidad académica. Su propósito es recomendar a las instancias competentes la promoción de los perfiles que mejor respondan a los principios de excelencia académica y compromiso institucional. Esta sala se asegurará de que los procesos de ascenso se

desarrollen con transparencia, equidad y en consonancia con las políticas de la Universidad, contribuyendo así al fortalecimiento y la calidad del cuerpo profesoral.

- Revisar, evaluar y recomendar a las instancias correspondientes la aprobación de solicitudes de períodos sabáticos presentadas por los profesores. Su labor se orienta a garantizar que dichas solicitudes estén alineadas con los principios institucionales, respondan a criterios de mérito académico y contribuyan significativamente a la consolidación de la trayectoria profesoral, el fortalecimiento de la investigación y/o la creación y el cumplimiento de la misión universitaria.
- Dejar constancia de sus sesiones mediante actas consultables y auditables que documenten las discusiones y los criterios que fundamentan las decisiones adoptadas. Asumir las funciones que le sean asignadas por la Rectoría, la Vicerrectoría Académica y la Vicerrectoría de Investigación y Extensión.

Conformación de la Sala de Asuntos Profesorales (Disposición provisional)¹

La Sala de Asuntos Profesorales contará con la siguiente conformación:

- El Decano de la unidad académica, quien la presidirá.
- Un mínimo de dos (2) profesores de carrera, elegidos mediante proceso democrático por el cuerpo profesoral de la respectiva unidad académica, conforme a los mecanismos de participación que se definan para tal efecto.
- La sala invitará a pares externos para efectos de evaluación integral del desempeño profesoral, en las sesiones programadas para este fin.

4. Clasificación de los profesores

En la Universidad del Rosario hay distintos tipos de profesores, de acuerdo con sus labores y tipo de vinculación: carrera académica, docencia y prácticas, profesores adjuntos, de cátedra, instructores de práctica, profesores temporales y de régimen especial.

La dedicación de los profesores puede ser:

- De tiempo completo
- De medio tiempo
- De tiempo parcial
- De hora cátedra

La Universidad definirá la asignación salarial que corresponda a los profesores, de acuerdo con su forma de vinculación y la clasificación definida en este Estatuto Profesoral, cuando sea del caso.

El ingreso y vinculación de un profesor a la Universidad se dará de acuerdo con el tipo de vinculación, previa comprobación de la existencia del cargo y de la correspondiente disponibilidad presupuestal.

¹ Esta disposición estará vigente una vez se culmine la definición integral de la estructura y funcionamiento del Consejo de Escuela o Facultad.

Los profesores de la Universidad únicamente estarán vinculados a las unidades académicas. La Dirección de Gestión Humana abrirá y mantendrá un registro de profesores en el que se consigne y conserve indefinidamente la información del profesor, aún después de su retiro de la Universidad.

5. Profesores de carrera académica

La carrera académica constituye la ruta en la que el profesor desarrolla su proyecto académico y de largo plazo en la institución, orientado al desarrollo de la misión de la Universidad. Para esto, este Estatuto Profesorado establece un conjunto de normas y principios tendientes a reconocer, estimular y propender por la estabilidad y el mejoramiento integral de los profesores de carrera en el marco de su compromiso institucional.

El profesor de Carrera Académica es el profesor de tiempo completo o medio tiempo y de dedicación académica exclusiva, que ha sido vinculado por sus méritos académicos a la Universidad, para desempeñar funciones propias a su cargo, conforme a las normas del presente Estatuto profesoral y las disposiciones relacionadas.

5.1. Vinculación

La vinculación de los profesores de carrera académica se hará por término indefinido. En la dedicación académica exclusiva, el profesor se compromete a desarrollar actividades de docencia, investigación, creación, extensión y gestión académica tan sólo con la Universidad, excepto que medie un convenio interinstitucional que lo permita. Las actividades mencionadas se describen en este mismo apartado más adelante.

La vinculación a la carrera académica se podrá dar en las siguientes categorías: Asistente 1, Asistente 2, Asociado 1 y Asociado 2. No se habilitarán convocatorias para la vinculación a la máxima categoría de Profesor Titular, sin embargo, podrán evaluarse de manera excepcional las vinculaciones de profesores titulares que hayan mantenido una relación contractual con la Universidad dentro de los cinco años anteriores a la fecha de la nueva postulación. Dicha excepción requerirá la existencia de una vacante en la unidad académica, el aval expreso y motivado de la Sala de Asuntos Profesorales de la unidad académica correspondiente, y el concepto favorable por parte del Comité Asesor Docente, el cual verificará la alineación de la vinculación con los planes de desarrollo académico y las necesidades institucionales actuales. En cualquier caso, esta excepción no creará un derecho adquirido ni precedente para futuras vinculaciones, y su aplicación será interpretada de manera restrictiva, en atención al principio de que la carrera académica se construye progresivamente dentro de la Universidad.

El proceso de selección de un profesor se inicia, cuando la Universidad convoca a concurso para la provisión de cargos de profesores de Carrera Académica.

La Sala de Asuntos Profesorales de Unidad, a través del comité *ad hoc* de selección, definirá el perfil del cargo, el peso que tendrá cada uno de los aspectos que se tendrán en cuenta para la selección

teniendo en cuenta los requisitos mínimos establecidos en el presente Estatuto, los criterios de calificación, el puntaje mínimo para ser elegible y el cronograma para la realización del concurso. La Decanatura remitirá estos términos a la Dirección de Gestión Humana para hacer pública la convocatoria. El perfil tendrá en cuenta los siguientes aspectos:

- Nivel de formación universitaria, títulos y áreas de formación.
- Experiencia docente – investigativa, con especificación de tiempo y áreas.
- Experiencia profesional, tiempo y áreas.
- Producción académica
- Desempeño en pruebas de selección

La convocatoria deberá contener información sobre los siguientes puntos:

- Cargo por proveer
- Descripción del perfil
- Término para la inscripción al concurso
- Lugar de inscripción
- Cierre de la convocatoria

Los términos de la convocatoria deberán ser publicados por un término no inferior a un mes, a través de los medios institucionales de comunicación y en medios nacionales e internacionales.

En los concursos de méritos para provisión de cargos, pueden participar profesores de la Universidad, así como académicos externos a la Institución. Cuando un profesor vinculado actualmente a la Universidad manifieste su interés en postularse a una convocatoria de vinculación a una categoría superior dentro de la carrera, el comité *Ad Hoc* de selección asociado a la Sala de Asuntos Profesorales de Unidad adelantará una evaluación con base en los mismos criterios de permanencia y ascenso vigentes, garantizando coherencia, trazabilidad del desempeño y equidad en el avance dentro de la carrera académica, evitando así transiciones inequitativas.

Como parte del proceso de vinculación, podrá reconocerse el tiempo de experiencia por títulos académicos. Se considerará el tiempo de experiencia de tan solo un título del máximo nivel de formación, siempre que el tiempo de estudio no coincida con el tiempo de experiencia certificado en tiempo completo. En caso de presentarse dos títulos del mismo nivel, solo uno de ellos se homologará:

- Un título de especialización puede ser contabilizado como un año de experiencia.
- Un título de maestría puede ser contabilizado hasta por dos años de experiencia.
- Un título de doctorado puede ser contabilizado hasta por cuatro años de experiencia.

La calificación y selección serán realizadas por el Comité *Ad hoc* asociado a la Sala de Asuntos Profesorales de Unidad. Una vez terminado el proceso de selección, dicho comité enviará a la Sala de

Asuntos Profesorales de Unidad el acta de selección con la justificación de vinculación y los resultados del proceso. Finalmente, esta Sala remitirá al Comité Asesor Docente los resultados del proceso de selección para la evaluación y ratificación final.

Tanto el comité *ad hoc* como la Sala de Asuntos Profesorales de Unidad pueden declarar desierto el concurso de méritos cuando los candidatos no reúnan las condiciones requeridas, en cuyo caso se hará una nueva convocatoria. En los casos en los que los perfiles priorizados estén sobrecalificados respecto al perfil de la convocatoria, la Decanatura podrá validar opciones de cambio de categoría para la vacante dependiendo de la disponibilidad presupuestal.

El Comité Asesor Docente verificará la ubicación del profesor en el escalafón de carrera, de acuerdo con la hoja de vida, con los resultados de la evaluación consignados en el acta de la Sala de Asuntos Profesorales de Unidad y con los soportes allegados por el profesor, y emitirá concepto a la Decanatura correspondiente y a la Dirección de Gestión Humana para que se proceda con los trámites pertinentes.

Cuando la convocatoria se realice, en el acta final de la Sala de Asuntos Profesorales de Unidad debe quedar un listado de candidatos priorizados. Se podrá vincular candidatos con resultados satisfactorios, en un plazo no mayor de un año, después de terminado el concurso.

Los profesores de carrera de la Universidad del Rosario deben desarrollar lo que corresponde con el quehacer habitual de la figura del profesor en el marco de la misión de la Universidad y que se clasifica para los fines de este Estatuto profesoral en cuatro tipos de funciones:

Docencia: comprende el conjunto de procesos articulados y orientados al desarrollo de experiencias de aprendizaje que permitan la formación de estudiantes. Las actividades de docencia incluyen la impartición de clases, prácticas, salidas de campo y/o laboratorios, así como el diseño de cursos y evaluaciones asociadas a procesos transversales. También son actividades de docencia: la preparación de clase, la evaluación, la calificación, y la atención, acompañamiento y asesoría a estudiantes y demás actividades descritas en las orientaciones institucionales sobre el plan de trabajo del cuerpo profesoral.

Investigación, creación: comprende las actividades de desarrollo, construcción y/o generación de nuevo conocimiento básico, aplicado o transferible que alimentan las diferentes ciencias y disciplinas, así como la producción artística, literaria, arquitectónica y en otros formatos propios de las disciplinas estéticas. Incluye actividades como formulación, participación y liderazgo en proyectos de creación, innovación e investigación, la generación de productos académicos o creativos, y las actividades de formación en investigación.

Extensión: comprende actividades enmarcadas en los planes, programas, procesos y proyectos que el profesor desarrolla para promover el impacto de la Universidad en los distintos sectores de la

sociedad, la movilización de recursos para la transformación de organizaciones e instituciones de distinto tipo, estructura y constitución. Incluye actividades de consultoría y educación continuada.

Gestión académico-administrativa: comprende las actividades que aportan al desarrollo de procesos académicos y administrativos que garanticen el buen desarrollo y crecimiento de la Universidad. Incluye actividades de representación profesoral e institucional, participación en instancias colegiadas y gestión académico-administrativa.

5.2 Escalafón de carrera académica

El escalafón de carrera es el conjunto ordenado y jerarquizado de categorías usado para clasificar a los profesores de carrera según sus logros académicos y profesionales, que permite la distribución de responsabilidades y funciones académicas, según sus méritos y trayectoria, y la definición de la asignación salarial para los profesores inscritos en él.

El profesor de carrera académica, de acuerdo con el presente Estatuto Profesoral, se clasifica según las siguientes categorías del escalafón:

- Profesor Auxiliar de Carrera
- Profesor Asistente de Carrera
- Profesor Asistente 1 de Carrera
- Profesor Asistente 2 de Carrera
- Profesor Asociado 1 de Carrera
- Profesor Asociado 2 de Carrera
- Profesor Titular de Carrera

Profesor Auxiliar de Carrera

Es un profesor que a la fecha de expedición del presente Estatuto Profesoral se encuentra vinculado en esta categoría del escalafón de carrera académica que no se considera una categoría de nueva vinculación. Demuestra compromiso con la docencia y potencial para el trabajo académico.

Profesor Asistente de Carrera

Es un profesor que a la fecha de expedición del presente Estatuto Profesoral se encuentra vinculado en esta categoría del escalafón de carrera académica que no se considera una categoría de nueva vinculación. Demuestra compromiso con la docencia y potencial para el trabajo académico y de investigación.

Son requisitos habilitadores para ser profesor asistente:

- Poseer título de pregrado.
- Tener tres (3) años de experiencia profesional de tiempo completo o su equivalente en horas.
- Acreditar producción académica, según la política de valoración de la producción-creación.

[Anexo 1.](#) Umbrales de la valoración del perfil y la trayectoria académica

[Anexo 2.](#) Procedimiento para la Valoración de Procesos de Investigación + Creación (I+C), Creación de Obras, Interpretación de Obras y Publicaciones Artísticas.

[Anexo 3.](#) Tabla de Valoración de Procesos de Investigación + Creación (I+C), Creación de Obras, Interpretación de Obras y Publicaciones Artísticas.

- Acreditar el manejo de un segundo idioma, según reglamentación de la Universidad.

[Anexo 4.](#) Política de Idiomas para el cuerpo profesoral UR

Profesor Asistente 1 de Carrera

Es un profesor que demuestra compromiso con la docencia y un trabajo académico y profesional de calidad. Tiene potencial de desempeño sobresaliente en la comunidad académica y manifiesta interés evidente en contribuir al proyecto institucional.

Son requisitos habilitadores para ser Profesor Asistente 1:

- Poseer título de doctorado, o tener un título equivalente según las equivalencias reguladas a través de la normativa correspondiente.
- Tener tres (3) años de experiencia profesional de tiempo completo o su equivalente en horas.
- Acreditar producción académica, según la reglamentación de la Universidad.
- Acreditar producción académica, según la política de valoración de la producción-creación.

[Anexo 1.](#) Umbrales de la valoración del perfil y la trayectoria académica

[Anexo 2.](#) Procedimiento para la Valoración de Procesos de Investigación + Creación (I+C), Creación de Obras, Interpretación de Obras y Publicaciones Artísticas.

[Anexo 3.](#) Tabla de Valoración de Procesos de Investigación + Creación (I+C), Creación de Obras, Interpretación de Obras y Publicaciones Artísticas.

- Acreditar el manejo de un segundo idioma, según reglamentación de la Universidad.

[Anexo 4.](#) Política de Idiomas para el cuerpo profesoral UR

Profesor Asistente 2 de Carrera

Es un profesor que ha consolidado una trayectoria académica de calidad y comienza a desarrollar un perfil académico propio. Evidencia una contribución activa y sistemática al proyecto institucional desde su unidad académica.

Son requisitos habilitadores para la vinculación como Profesor Asistente 2:

- Poseer título de doctorado, o tener un título equivalente según las equivalencias reguladas a través de la normativa correspondiente.
- Tener seis (6) años de experiencia profesional de tiempo completo o su equivalente en horas.
- Acreditar producción académica, según la política de valoración de la producción-creación.

[Anexo 1.](#) Umbrales de la valoración del perfil y la trayectoria académica

[Anexo 2.](#) Procedimiento para la Valoración de Procesos de Investigación + Creación (I+C), Creación de Obras, Interpretación de Obras y Publicaciones Artísticas.

[Anexo 3.](#) Tabla de Valoración de Procesos de Investigación + Creación (I+C), Creación de Obras, Interpretación de Obras y Publicaciones Artísticas.

- Acreditar el manejo de un segundo idioma, según reglamentación de la Universidad.

[Anexo 4.](#) Política de Idiomas para el cuerpo profesoral UR

- Para el ascenso a la categoría de Profesor Asistente 2, además de los requisitos habilitadores de vinculación mencionados, el profesor debe haber completado tres (3) años en la categoría de Profesor Asistente 1.

Profesor Asociado 1

Es un profesor con una trayectoria docente reconocida que cuenta con reputación académica y profesional a nivel nacional, y que además muestra un perfil de investigación activo, con la capacidad de mantener un portafolio autónomo de producción en investigación, innovación o creación de calidad. Evidencia un compromiso de servicio académico o profesional en ámbitos más allá de su unidad académica.

Son requisitos habilitadores para la vinculación como Profesor Asociado 1:

- Poseer título de doctorado, o tener un título equivalente según las equivalencias reguladas a través de la normativa correspondiente.
- Tener diez (10) años de experiencia profesional de tiempo completo o su equivalente en horas.
- Acreditar producción académica, según la política de valoración de la producción-creación.
[Anexo 1.](#) Umbrales de la valoración del perfil y la trayectoria académica
[Anexo 2.](#) Procedimiento para la Valoración de Procesos de Investigación + Creación (I+C), Creación de Obras, Interpretación de Obras y Publicaciones Artísticas.
[Anexo 3.](#) Tabla de Valoración de Procesos de Investigación + Creación (I+C), Creación de Obras, Interpretación de Obras y Publicaciones Artísticas.
- Acreditar el manejo de un segundo idioma, según reglamentación de la Universidad.
[Anexo 4.](#) Política de Idiomas para el cuerpo profesoral UR
- Para el ascenso a la categoría de Profesor Asociado 1, además de los requisitos habilitadores de vinculación mencionados, el profesor debe haber completado cuatro (4) años en la categoría de Asistente 2.

Profesor Asociado 2

Es un profesor que cuenta con una trayectoria reconocida a nivel nacional y un portafolio autónomo, que avanza hacia un liderazgo académico de mayor influencia y alcance. Evidencia un impacto claro de su producción intelectual y un compromiso de servicio con proyección internacional, además de contribuir significativamente a la formación de nuevas generaciones de estudiantes.

Son requisitos habilitadores para la vinculación como Profesor Asociado 2:

- Poseer título de doctorado, o tener un título equivalente según las equivalencias reguladas a través de la normativa correspondiente.
- Tener quince (15) años de experiencia profesional de tiempo completo o su equivalente en horas.
- Acreditar producción académica, según la política de valoración de la producción-creación.

[Anexo 1.](#) Umbrales de la valoración del perfil y la trayectoria académica

[Anexo 2.](#) Procedimiento para la Valoración de Procesos de Investigación + Creación (I+C), Creación de Obras, Interpretación de Obras y Publicaciones Artísticas.

[Anexo 3.](#) Tabla de Valoración de Procesos de Investigación + Creación (I+C), Creación de Obras, Interpretación de Obras y Publicaciones Artísticas.

- Acreditar el manejo de un segundo idioma, según reglamentación de la Universidad.

[Anexo 4.](#) Política de Idiomas para el cuerpo profesoral UR

Para el ascenso a la categoría de Profesor Asociado 2, además de los requisitos habilitadores de vinculación mencionados, el profesor debe haber completado cinco (5) años en la categoría de Asociado 1.

Profesor Titular

Esta categoría representa el nivel máximo en el escalafón y a ella acceden los profesores que son reconocidos como líderes integrales y referentes para la comunidad académica.

Un profesor titular se caracteriza por tener una trayectoria destacada, reconocida por sus pares, con una producción consolidada y una vinculación y liderazgo activos en redes nacionales e internacionales, y por crear un legado intergeneracional reflejado en la formación de nuevos formadores y en la mentoría integral de estudiantes que muestran excelencia en su ejercicio profesional.

No se habilitarán convocatorias para la vinculación a la categoría de Profesor Titular, sin embargo, podrán evaluarse de manera excepcional las vinculaciones de profesores titulares que hayan mantenido una relación contractual con la Universidad dentro de los cinco años anteriores a la fecha de la nueva postulación. Dicha excepción requerirá la existencia de una vacante en la unidad académica, el aval expreso y motivado de la Sala de Asuntos Profesorales de la unidad académica correspondiente, y el concepto favorable por parte del Comité Asesor Docente, el cual verificará la alineación de la vinculación con los planes de desarrollo académico y las necesidades institucionales actuales. En cualquier caso, esta excepción no creará un derecho adquirido ni precedente para futuras vinculaciones, y su aplicación será interpretada de manera restrictiva, en atención al principio de que la carrera académica se construye progresivamente dentro de la Universidad.

Son requisitos para ascender a la categoría de Profesor Titular:

- Poseer título de doctorado, o tener un título equivalente según las equivalencias reguladas a través de la normativa correspondiente.
- Tener veintiún (21) años de experiencia profesional de tiempo completo o su equivalente en horas.
- Haber completado seis (6) años como profesor asociado 2 y quince (15) años como profesor de carrera en la Universidad del Rosario.
- Acreditar producción académica, según la política de valoración de la producción-creación.

[Anexo 1.](#) Umbrales de la valoración del perfil y la trayectoria académica

[Anexo 2.](#) Procedimiento para la Valoración de Procesos de Investigación + Creación (I+C), Creación de Obras, Interpretación de Obras y Publicaciones Artísticas.

[Anexo 3.](#) Tabla de Valoración de Procesos de Investigación + Creación (I+C), Creación de Obras, Interpretación de Obras y Publicaciones Artísticas.

- Acreditar el manejo de un segundo idioma, según reglamentación de la Universidad.

[Anexo 4.](#) Política de Idiomas para el cuerpo profesoral UR

- Haber participado en actividades de gestión académica con roles o cargos por delegación.

5.3. Plan de trabajo

El plan de trabajo es un instrumento para organizar las labores de los profesores de carrera, el cual genera ciertos compromisos que adquieren los profesores de carrera de la Universidad de realizar actividades académicas, sin perjuicio de las demás inherentes a su condición de miembro de la comunidad universitaria. El plan de trabajo para el profesor de carrera académica permite distribuir las actividades de docencia, investigación, creación, extensión, gestión académica y consolidación del cuerpo profesoral de la Universidad del Rosario, en consonancia con el tipo de vinculación, la agenda académica del cuerpo profesoral, el proyecto educativo de la unidad académica y el proyecto educativo institucional. La reglamentación para su diligenciamiento se detalla en los lineamientos de plan de trabajo. [Anexo 5.](#) Lineamientos de plan de trabajo para profesores de carrera.

5.4. Permanencia

Serán requisitos de permanencia para los profesores de carrera académica:

- Cumplimiento del requisito trienal de desarrollo profesional docente, según la reglamentación institucional.
- Cumplimiento del requisito trienal de producción académica y científica.

[Anexo 1.](#) Umbrales de la valoración del perfil y la trayectoria académica

[Anexo 2.](#) Procedimiento para la Valoración de Procesos de Investigación + Creación (I+C), Creación de Obras, Interpretación de Obras y Publicaciones Artísticas.

[Anexo 3.](#) Tabla de Valoración de Procesos de Investigación + Creación (I+C), Creación de Obras, Interpretación de Obras y Publicaciones Artísticas.

- Aprobación del examen de suficiencia de español, si aplica.
- Promedio de los últimos tres periodos académicos en apreciación de la docencia igual o superior a 7 en un sistema de valoración de 1 a 10.
- Concepto aprobatorio en la evaluación anual del jefe inmediato, que es de competencia del vicedecano o decano, y que constituye uno de los insumos de la evaluación integral del profesor.

La verificación de los requisitos de permanencia se realizará cada tres años por parte la Sala de Asuntos Profesorales de Unidad Académica en el marco de los procesos institucionales de evaluación del cuerpo profesoral. Los profesores cuentan con este periodo para cumplir con los requisitos exigidos. El incumplimiento de alguno de estos será justa causa de desvinculación.

El alcance en las actividades asociadas a las funciones sustantivas de docencia, investigación, creación, extensión y gestión académica está determinado por las diferentes categorías del escalafón de carrera, donde a mayor categoría, mayor responsabilidad. Las principales responsabilidades que desarrollan los profesores de carrera académica, según su categoría en el escalafón, incluyen las siguientes:

Profesores auxiliares y asistentes de carrera

Docencia

- Participar con otros profesores en la preparación y realización de cursos.
- Desarrollar la labor docente de acuerdo con lo establecido en el plan de trabajo.
- Desempeñarse como tutor de los estudiantes de pregrado de acuerdo con lo previsto por la Universidad.
- Cumplir con el requisito de desarrollo profesional docente de acuerdo con la normativa.

Investigación, innovación o creación:

- Participar con otros profesores en actividades de investigación, innovación o creación.

Extensión:

- Participar con otros profesores en actividades de extensión en el área de su especialidad.

Otras responsabilidades:

- Participar en los seminarios y demás actividades académicas y curriculares organizadas por la unidad a la que pertenece.
- Las demás que le asigne el jefe inmediato, de acuerdo con la naturaleza de su cargo, el área de su especialidad, su experiencia y formación profesional.

Profesor Asistente 1 de Carrera

Docencia

- Obtener resultados sobresalientes en docencia.
- Implementar estrategias innovadoras en sus cursos.
- Participar en espacios de desarrollo profesional docente.
- Participar en el diseño de nuevas asignaturas.

Investigación, innovación o creación:

- Avanzar en la consolidación de su portafolio de publicaciones y productos.

- Dirigir, asesorar y actuar como jurado en los trabajos de grado de pregrado y maestría.
- Acompañar a jóvenes investigadores para contribuir a la formación de talento en investigación y/o creación.
- Participar en conferencias nacionales e internacionales.
- Participar en redes nacionales de investigación y/o creación.
- Participar en organizaciones profesionales.
- Participar en comités gubernamentales o empresariales.
- Presentar propuestas para financiación.

Extensión

- Participar en espacios de trabajo que integren la academia con el Estado, las empresas y la sociedad civil.
- Participar en el portafolio de educación continua.

Gestión Académico-Administrativa

- Participar en comités de unidad académica.
- Desempeñar, de acuerdo con las necesidades de la unidad académica, roles académico-administrativos que no ocupen más del 20% de su plan de trabajo.

Otras responsabilidades:

- Las demás que le asigne el jefe inmediato, de acuerdo con la naturaleza de su cargo, el área de su especialidad, su experiencia y formación profesional.

Profesor Asistente 2 de Carrera

Docencia

- Sostener resultados sobresalientes en docencia.
- Implementar sistemáticamente estrategias innovadoras en sus cursos.
- Participar activamente en espacios de desarrollo profesional docente.
- Participar en el diseño de nuevas asignaturas.
- Apoyar el diseño de nuevos programas.

Investigación, innovación o creación:

- Consolidar su portafolio de publicaciones y productos.
- Dirigir, asesorar y actuar como jurado en los trabajos de grado de pregrado.
- Codirigir jóvenes investigadores para contribuir a la formación de talento en investigación y/o-creación.
- Participar activamente en conferencias nacionales e internacionales.
- Participar en redes nacionales de investigación y/o creación.
- Iniciar colaboraciones internacionales en investigación y/o creación.

- Evidenciar redes de colaboración en investigación y/o creación, más allá de publicaciones.
- Participar en comités de organizaciones profesionales.
- Integrar comités gubernamentales o empresariales.
- Presentar propuestas para financiación como coinvestigador.

Extensión

- Participar en espacios de trabajo que integren la academia con el Estado, las empresas y la sociedad civil
- Participar activamente en el portafolio de educación continua.

Gestión Académico-Administrativa

- Participar activamente en comités de unidad académica.
- Desempeñar, de acuerdo con las necesidades de la unidad académica, roles académico-administrativos que no ocupen más del 20% de su plan de trabajo.
- Participar como miembro en comités institucionales.

Otras responsabilidades:

- Las demás que le asigne el jefe inmediato, de acuerdo con la naturaleza de su cargo, el área de su especialidad, su experiencia y formación profesional.

Profesor Asociado 1 de Carrera

Docencia

- Orientar clases tanto en posgrados como en pregrado, siempre que la oferta académica lo permita.
- Mantener resultados sobresalientes y consistentes en docencia.
- Evidenciar la implementación sistemática de estrategias innovadoras en sus cursos.
- Aportar al desarrollo profesional docente de colegas.
- Liderar el diseño de nuevas asignaturas.
- Participar en el diseño de nuevos programas y en la reestructuración de los existentes.

Investigación, innovación o creación:

- Consolidar su portafolio de publicaciones y productos.
- Lograr impacto destacado a nivel nacional.
- Dirigir, asesorar y actuar como jurado en los trabajos de grado y tesis en todos los niveles de formación.
- Codirigir jóvenes investigadores para contribuir a la formación de talento en investigación y/o-creación.
- Liderar conferencias nacionales.
- Participar en conferencias internacionales.

- Alcanzar impacto nacional en la divulgación de su investigación y/o creación.
- Participar en redes internacionales de investigación y/o creación.
- Evidenciar colaboraciones internacionales en investigación y/o creación.
- Participar en comités de organizaciones profesionales.
- Integrar comités gubernamentales o empresariales.
- Actuar como par evaluador en comités de expertos.
- Integrar equipos editoriales nacionales.
- Apalancar recursos externos para el desarrollo de procesos de investigación y/o creación

Extensión

- Participar activamente en espacios de trabajo que integren la academia con el Estado, las empresas y la sociedad civil
- Participar activamente en el portafolio de educación continua.

Gestión Académico-Administrativa

- Participar activamente en comités de unidad académica.
- Desempeñar, de acuerdo con- las necesidades de la unidad académica, roles académico-administrativos con una dedicación superior al 20% de su plan de trabajo.
- Participar como miembro en comités institucionales.
- Participar en proyectos de transformación institucional.
- Desempeñar cargos institucionales de apoyo.

Otras responsabilidades:

- Las demás que le asigne el jefe inmediato, de acuerdo con la naturaleza de su cargo, el área de su especialidad, su experiencia y formación profesional.

Profesor Asociado 2 de Carrera

Docencia

- Orientar clases tanto en posgrados como en pregrado, siempre que la oferta académica lo permita.
- Mantener resultados sobresalientes y consistentes en docencia.
- Evidenciar innovación pedagógica con impacto en los programas.
- Aportar sostenidamente al desarrollo profesional docente de colegas.
- Liderar el diseño de nuevas asignaturas.
- Participar en el diseño de nuevos programas y en la reestructuración de los existentes.
- Participar en el rediseño curricular.

Investigación, innovación o creación:

- Mantener la consolidación de su portafolio de publicaciones y productos.

- Demostrar impacto destacado a nivel nacional.
- Dirigir, asesorar y actuar como jurado en los trabajos de grado y tesis en todos los niveles de formación.
- Dirigir jóvenes investigadores para contribuir a la formación de talento en investigación y/o creación.
- Liderar conferencias nacionales
- Participar destacadamente en conferencias internacionales
- Participar activamente en redes internacionales de investigación y/o creación.
- Evidenciar colaboraciones internacionales en investigación y/o creación.
- Iniciar colaboraciones interdisciplinarias.
- Integrar activamente comités gubernamentales o empresariales.
- Actuar como par evaluador nacional.
- Integrar equipos editoriales con proyección internacional.
- Apalancar recursos externos para el desarrollo de procesos de investigación y/o creación como investigador responsable

Extensión

- Gestionar y responsabilizarse de espacios de trabajo que integren la academia con el Estado, las empresas y la sociedad civil
- Diseñar acciones del portafolio de educación continua.

Gestión Académico-Administrativa

- Liderar comités de unidad académica.
- Desempeñar, de acuerdo con- las necesidades de la Unidad Académica, roles académico-administrativos con una dedicación superior al 20% de su plan de trabajo.
- Liderar comités institucionales.
- Coordinar proyectos de transformación institucional.
- Desempeñar cargos institucionales de coordinación.

Otras responsabilidades:

- Las demás que le asigne el jefe inmediato, de acuerdo con la naturaleza de su cargo, el área de su especialidad, su experiencia y formación profesional.

Profesor Titular de Carrera

Docencia

- Orientar clases tanto en posgrados como en pregrado, siempre que la oferta académica lo permita.
- Mantener resultados sobresalientes y consistentes en docencia.
- Evidenciar innovación pedagógica con impacto en los programas.
- Acompañar y aportar al desarrollo profesional docente de colegas.

- Liderar el diseño de nuevas asignaturas.
- Participar en el diseño de nuevos programas y en la reestructuración de los existentes.

Investigación, innovación o creación:

- Mantener la consolidación de su portafolio de publicaciones y productos.
- Demostrar impacto destacado a nivel internacional.
- Dirigir, asesorar y actuar como jurado en los trabajos de grado y tesis en todos los niveles de formación.
- Dirigir jóvenes investigadores para contribuir a la formación de talento en investigación y/o creación.
- Alcanzar impacto internacional a través del tejido académico.
- Liderar conferencias internacionales.
- Liderar redes internacionales de investigación y/o creación.
- Evidenciar colaboraciones internacionales en investigación y/o creación.
- Establecer colaboraciones eventuales interdisciplinarias.
- Liderar organizaciones profesionales.
- Participar en comités gubernamentales o empresariales.
- Actuar como par evaluador en comités de expertos.
- Integrar equipos editoriales internacionales.
- Apalancar recursos externos de forma exitosa y significativa para el desarrollo de procesos de investigación y/o creación, como investigador responsable

Extensión

- Liderar el establecimiento de procesos de colaboración y transferencia con la sociedad, el gobierno y la empresa.
- Liderar espacios de trabajo que integren la academia con el Estado, las empresas y la sociedad civil
- Liderar acciones del portafolio de educación continua.

Gestión Académico-Administrativa

- Liderar comités de unidad académica.
- Participar en proyectos de transformación institucional.
- Desempeñar, de acuerdo con- las necesidades de la unidad académica, roles o cargos por delegación.
- Liderar proyectos de transformación institucional.

Otras responsabilidades:

- Las demás que le asigne el jefe inmediato, de acuerdo con la naturaleza de su cargo, el área de su especialidad, su experiencia y formación profesional.

5.5 Acompañamiento, seguimiento y evaluación integral

El acompañamiento, el seguimiento y la evaluación integral del cuerpo profesoral son procesos articulados y complementarios cuyo objetivo es garantizar el fortalecimiento continuo y el desarrollo profesional de cada profesor de carrera. El acompañamiento proporciona orientación cercana y permanente; el seguimiento realiza la valoración periódica del desempeño; y la evaluación integral analiza la trayectoria académica global de los profesores. En conjunto, estos procesos permiten reconocer los logros, identificar oportunidades de mejora y orientar los planes de acción que contribuyan al fortalecimiento de la carrera de cada profesor, a la excelencia académica y al cumplimiento de la misión universitaria.

Estos procesos se regirán por los siguientes principios orientadores:

- Ser formativos: buscan desarrollar capacidades de reflexión sobre el desempeño y fomentar oportunidades de mejora.
- Ser abiertos: se basan en la transparencia, la trazabilidad y el acceso a la información.
- Ser participativos: incluyen las voces de la comunidad académica: estudiantes, pares, superiores, el propio profesor y, cuando corresponda, otros actores relevantes.
- Ser integrales: consideran múltiples fuentes de información y dimensiones del quehacer académico con miras a realizar valoraciones integrales y objetivas.
- Ser contextualizados: se ajustan al énfasis del profesor, a las responsabilidades que se le asignan de conformidad con su nivel en el escalafón de carrera, y al contexto disciplinar, institucional, nacional e internacional en el que se desempeña.

A continuación, se describe cada proceso y su correspondiente procedimiento:

El **acompañamiento** al profesor constituye un mecanismo de apoyo permanente. Es un proceso liderado por el director de área, grupo de investigación, departamento o programa, según lo determine cada unidad académica. Su finalidad es acompañar al profesor en la estructuración e implementación de su plan de trabajo brindando orientación, apoyo y recomendaciones que faciliten el adecuado desempeño de las funciones académicas y contribuyan al desarrollo de una práctica profesoral de excelencia. El acompañamiento genera información relevante para las decanaturas, proporcionando insumos clave para los procesos de seguimiento, evaluación y proyección de la carrera profesoral. De esta manera, garantiza la coherencia entre los objetivos institucionales, las metas de las unidades académicas y las trayectorias individuales de los profesores, promoviendo un ambiente de mejora continua, reconocimiento y responsabilidad compartida en la vida universitaria.

El **seguimiento integral** tiene como propósito realizar un monitoreo continuo de la trayectoria académica y del desempeño de los profesores, con base en el cumplimiento del plan de trabajo anual. Con base en el seguimiento, se brindará retroalimentación estructurada y oportuna, se identificarán fortalezas y oportunidades de mejora, y se convendrán planes de acción individualizados con los

profesores para su fortalecimiento profesional y académico. El seguimiento contempla una valoración integral de las distintas dimensiones del quehacer profesoral: docencia, investigación-creación, innovación, extensión y participación en actividades de gestión académica e institucional. Los planes de acción resultantes serán diseñados guardando coherencia con la categoría del profesor y con los objetivos de la unidad académica y las políticas institucionales, procurando el equilibrio entre las metas individuales de cada profesor, los objetivos institucionales y los correspondientes a la unidad académica.

El seguimiento será liderado por la Decanatura (Decano/a y/o Vicedecano/a), con el apoyo de su equipo de gestión académica. Se realizará una sesión al inicio del año (enero-marzo) que contempla dos momentos:

- **Análisis de desempeño y planificación estratégica para el siguiente ciclo anual:** Se centra en evaluar la ejecución del plan de trabajo del año anterior según lo acordado con el profesor y de proyectar acciones para el siguiente ciclo. Para ello, el profesor aportará una autoevaluación concisa con logros, retos y evidencias clave, y la Decanatura contrastará estos resultados con lo consignado en el plan de trabajo, valorando el cumplimiento, la calidad y la pertinencia de los productos, buscando el equilibrio entre las dimensiones misionales y la coherencia con los objetivos de la unidad académica.
- **Proyección de objetivos y definición de metas:** Se definen y alinean las metas y cargas académicas con los objetivos de la unidad. Para ello, el profesor presentará un borrador de plan de trabajo. En la reunión se revisará la trayectoria reciente del profesor, identificando las actividades cumplidas y las que aún tengan continuidad en su ejecución. Además, se convendrán nuevas metas procurando un equilibrio entre los objetivos de la unidad y las iniciativas de los profesores. Asimismo, se definirán las condiciones que permitan la obtención de las metas, como identificar recursos y apoyos (formación, tiempo, infraestructura, asistencias, sabáticos o mentorías). La reunión culmina con un registro de la evaluación y el correspondiente plan de acción en la plataforma institucional definida para tal fin.

La **evaluación integral** es un proceso sistemático trienal que valora de manera holística el desempeño del profesorado en todas sus funciones académicas. Su periodicidad de tres años permite la consolidación de resultados en las diferentes dimensiones del quehacer profesoral: docencia, investigación-creación, innovación, extensión y gestión académica. Este proceso busca reconocer logros, valorar la trayectoria profesoral en su conjunto y proyectar su alineación con la planeación estratégica de la unidad académica. Se fundamenta en criterios objetivos, claros, pertinentes e integrales que garantizan transparencia, equidad y coherencia con las políticas institucionales.

La evaluación combina un componente cuantitativo y un componente cualitativo, ambos sustentados en evidencias verificables. En el componente cuantitativo se analiza el cumplimiento de resultados esperados conforme a la categoría del profesor, en función a su escalafón de carrera. En el

componente cualitativo se incluirán hitos importantes dentro de la trayectoria del profesor que evidencien su aporte a la institución y/o a la sociedad.

La evaluación trienal estará a cargo de la Sala de Asuntos Profesorales de Unidad. Cada unidad definirá y publicará un cronograma interno para realizar esta evaluación, garantizando su periodicidad trienal para cada profesor. El resultado se formalizará mediante un informe de evaluación que la Sala entregará al profesor. Este informe contiene la síntesis del desempeño por dimensiones, las fortalezas y aspectos por mejorar, la justificación de la calificación integrada y las recomendaciones para el siguiente ciclo (p. ej., apoyos, metas de desarrollo, oportunidades de reconocimiento o proyección).

La evaluación integral incorporará explícitamente las recomendaciones del seguimiento anual y la verificación de los planes de mejora acordados en ese proceso. En consecuencia, la Sala de Asuntos Profesorales de Unidad considerará la evolución entre cortes (progreso respecto de metas previas, consistencia en la calidad de los resultados, uso de apoyos y recursos) y valorará la capacidad de respuesta del profesor para ajustar su práctica. Esta articulación entre seguimiento anual y evaluación trienal garantiza una visión longitudinal y formativa de la trayectoria, fortalece la toma de decisiones (promoción, reconocimientos, apoyos) y consolidará la alineación estratégica entre las metas individuales y los objetivos de la unidad académica.

Los resultados de la evaluación integral trienal se tendrán en cuenta como insumo en el seguimiento a la permanencia y como habilitador en las convocatorias de ascenso en la carrera académica.

5.6 Promoción en la carrera académica

El ascenso o promoción se entiende como el tránsito en el escalafón de una categoría a otra inmediatamente superior, dentro de la misma figura de vinculación. Bajo ninguna circunstancia se podrá promover a un profesor a una categoría diferente a la inmediatamente superior en el escalafón de carrera.

Para ser promovido en el escalafón de carrera se requiere inscribirse y ser seleccionado en un concurso de méritos para proveer un cargo en la Carrera Académica de la Universidad y cumplir y acreditar los requisitos de la categoría a la que se aspira siguiendo los lineamientos de la política institucional de promoción. La promoción en la carrera no es automática y se rige por el cumplimiento de los requisitos establecidos para cada categoría. Dichos requisitos tienen carácter habilitante y constituyen condiciones mínimas para presentar la postulación a promoción ante la Sala de Asuntos Profesorales de Unidad con posterior presentación ante el Comité Asesor Docente.

La apertura y realización de convocatorias para promoción estarán sujetas, entre otros factores, a la disponibilidad presupuestal, así como a las necesidades y requerimientos tanto de la unidad académica como institucionales.

6. Otras figuras de vinculación de profesores en la Universidad del Rosario

6.1 Profesor de docencia y prácticas

El profesor de docencia y prácticas es el profesor de tiempo completo o medio tiempo, que ha sido vinculado por sus méritos a la Universidad para desempeñar funciones de docencia directa e indirecta, con una dedicación mínima del 50% en el plan de trabajo y con una dedicación restante que deberá corresponder a actividades de gestión académico-administrativa asociada a la docencia. El profesor podrá desarrollar actividades de investigación, sin que esto constituya un requisito obligatorio de permanencia.

6.1.1. Vinculación

La vinculación de los profesores de docencia y prácticas se realiza a través de convocatoria en un proceso en el que participan el comité *ad hoc* de selección y la Sala de Asuntos Profesorales de Unidad. Los términos de la convocatoria deberán ser publicados por un término no inferior a un mes, a través de los medios institucionales de comunicación y en medios nacionales e internacionales.

Una vez culminado el proceso de selección, el comité *ad hoc* enviará a la Sala de Asuntos Profesorales de Unidad el acta de selección con la justificación de vinculación y los resultados del proceso. Finalmente, esta Sala remitirá al Comité Asesor Docente los resultados del proceso de selección para la evaluación y ratificación final.

La Universidad define tres (3) niveles para los profesores de docencia y prácticas, de acuerdo con los títulos obtenidos, la experiencia profesional y otros aspectos de su trayectoria profesoral. La reglamentación sobre esta figura se detalla en la normativa diseñada para tal fin. [Anexo 6](#). DR- 1776 del 25 de abril de 2023.

6.1.2. Promoción

El ascenso o promoción se entiende como el tránsito en el escalafón de una categoría a otra superior, dentro de la misma figura de vinculación. Dado que la promoción no es automática, para ser promovido a una de las categorías de profesor de docencia y prácticas se requiere inscribirse y ser seleccionado en un concurso de méritos y cumplir y acreditar los requisitos de la categoría a la que se aspira siguiendo los lineamientos de la política institucional de promoción y aquellos definidos por la Sala de Asuntos Profesorales de Unidad con posterior presentación ante el Comité Asesor Docente. La apertura y realización de convocatorias para promoción estarán sujetas, entre otros factores, a la disponibilidad presupuestal, así como a las necesidades y requerimientos tanto de la unidad académica como institucionales.

6.1.3. Plan de trabajo

El plan de trabajo es el compromiso que adquieren los profesores de la Universidad de realizar actividades académicas, sin perjuicio de las demás inherentes a su condición de miembro de la comunidad universitaria. El plan de trabajo para el profesor de docencia y prácticas permite distribuir las actividades de docencia y gestión académica de la Universidad del Rosario, en consonancia con el proyecto educativo de la unidad académica y el institucional. La reglamentación para su diligenciamiento se detalla en los lineamientos de plan de trabajo. [Anexo 7](#). Lineamientos de plan de trabajo para profesor de docencia y prácticas

6.1.4. Permanencia

Serán requisitos de permanencia para los profesores de docencia y prácticas:

- Cumplimiento del requisito anual de desarrollo profesional docente, según la reglamentación institucional.
- Aprobación del examen de suficiencia de español, si aplica.
- Promedio de los últimos tres periodos académicos en apreciación de la docencia igual o superior a 7 en un sistema de valoración de 1 a 10.
- Concepto aprobatorio en la evaluación anual del jefe inmediato, que es de competencia del vicedecano o decano, y que constituye uno de los insumos de la evaluación integral del profesor.

La verificación de los requisitos de permanencia se realizará cada tres años por parte de la Sala de Asuntos Profesorales de Unidad en el marco de los procesos institucionales de evaluación del cuerpo profesoral. Los profesores cuentan con este periodo para cumplir con los requisitos exigidos. El incumplimiento de estos será justa causa de desvinculación, que será materializado a más tardar en el siguiente periodo académico.

6.1.5 Acompañamiento, seguimiento y evaluación integral

El acompañamiento, el seguimiento y la evaluación integral de los profesores de docencia y prácticas garantizan el fortalecimiento continuo del cuerpo académico y el desarrollo profesional de cada profesor. El acompañamiento proporciona orientación cercana y permanente; el seguimiento realiza la valoración periódica del desempeño; y la evaluación integral analiza la trayectoria académica global de los profesores. En conjunto, estos procesos permiten reconocer los logros, identificar oportunidades de mejora y orientar los planes de acción que contribuyan a la excelencia académica y al cumplimiento de la misión universitaria. Su acompañamiento, seguimiento y evaluación se rigen bajo los mismos principios orientadores del profesor de carrera académica en la Universidad, lo que permitirá consolidar la alineación estratégica entre las metas individuales del profesor de docencia y prácticas y los objetivos de la unidad académica.

6.2 Profesor adjunto

Es un profesor que por su perfil y experticia desarrolla actividades específicas y especiales en investigación, creación o extensión, que fortalecen la excelencia académica y ayudan a impulsar proyectos de la unidad académica para desarrollar actividades específicas por un periodo no superior a cuatro (4) años. Adicionalmente puede contribuir a las actividades de docencia. Esta figura temporal, busca atraer y retener talentos para aprender de ellos y construir en conjunto.

6.2.1. Vinculación

La Unidad Académica, a través del concepto de la Decanatura y de la Sala de Asuntos Profesorales de Unidad, remitirá al CAD la solicitud de vinculación del profesor adjunto junto con la información sobre el proyecto y las actividades a desarrollar. El CAD revisará y ratificará la vinculación.

6.2.2. Plan de trabajo

El plan de trabajo es el compromiso que adquieren los profesores de la Universidad de realizar actividades académicas, sin perjuicio de las demás inherentes a su condición de miembro de la comunidad universitaria. El plan de trabajo para el profesor adjunto está asociado a un proyecto específico y permite distribuir las actividades de docencia, investigación y creación, extensión, gestión académica y consolidación del cuerpo profesoral de la Universidad del Rosario.

6.2.3. Acompañamiento y evaluación

El acompañamiento y la evaluación de los profesores adjuntos garantizan el fortalecimiento continuo del cuerpo académico y el desarrollo profesional de cada profesor. El acompañamiento proporciona orientación cercana y permanente y la evaluación anual analiza los resultados de la implementación del plan de trabajo acordado con los profesores. En conjunto, estos procesos permiten reconocer los logros, identificar oportunidades de mejora y orientar los planes de acción que contribuyan a la excelencia académica y al cumplimiento de la misión universitaria.

6.3 Profesor cátedra

Son profesores que por su perfil y experticia desarrollan actividades enfocadas en docencia directa e indirecta por periodos académicos específicos. La Universidad categorizará a los profesores de cátedra, de acuerdo con los títulos obtenidos, la experiencia profesional y otros factores que estime convenientes.

Para la contabilización de las horas lectivas en esta modalidad, no se incluirán las dedicadas a asistencia a reuniones, elaboración y revisión del plan de asignaturas, preparación de clases ni calificación de exámenes, por considerarse que estas actividades son parte integrante de la docencia.

6.3.1. Vinculación

La vinculación de profesores cátedra se encuentra reglamentada en la normativa diseñada para tal fin, la cual establece las condiciones, requisitos y procedimientos aplicables. La recategorización se realizará conforme a su propio escalafón, de acuerdo con los criterios y disposiciones allí definidos, y procederá únicamente previa solicitud y justificación por parte de la unidad académica correspondiente, en concordancia con las necesidades institucionales y la normatividad vigente.

6.3.2. Acompañamiento y evaluación

El acompañamiento y la evaluación de los profesores de cátedra garantizan el fortalecimiento continuo del cuerpo académico y el desarrollo profesional de cada profesor. El acompañamiento proporciona orientación cercana y permanente y la evaluación valora el desempeño del profesor en cada periodo académico. En conjunto, estos procesos permiten reconocer los logros, identificar oportunidades de mejora y orientar los planes de acción que contribuyan a la excelencia académica y al cumplimiento de la misión universitaria.

6.4 Instructor de práctica

Es instructor de práctica el profesor que desarrolla durante más del 80% del tiempo de su dedicación, actividades de docencia directa a los estudiantes en prácticas profesionales en escenarios externos a la Universidad, por periodos académicos específicos.

6.4.1. Vinculación

La vinculación de los instructores de práctica se realiza a través de convocatoria mediante un proceso en el que participan el comité ad hoc de selección y la Sala de Asuntos Profesorales de Unidad. Este proceso se encuentra reglamentado en la normativa diseñada para tal fin, el cual establece las condiciones, requisitos y procedimientos aplicables. Los términos de la convocatoria para vincular instructores de práctica deberán ser publicados por un término no inferior a un mes, a través de los medios institucionales de comunicación y en medios nacionales e internacionales.

6.4.2. Plan de trabajo

El plan de trabajo es el compromiso que adquieren los profesores de la Universidad de realizar actividades académicas, sin perjuicio de las demás inherentes a su condición de miembro de la comunidad universitaria. El plan de trabajo para el instructor de práctica está representado en sus actividades de docencia consignados en su contrato laboral para el periodo académico correspondiente. En los casos en los que la vinculación del instructor de práctica supere los 6 meses, sus actividades se registrarán en el respectivo plan de trabajo.

6.4.3. Acompañamiento y evaluación

El acompañamiento y la evaluación de los instructores de práctica garantizan el fortalecimiento continuo del cuerpo académico y el desarrollo profesional de cada instructor. El acompañamiento proporciona orientación cercana y permanente y la evaluación valora el desempeño del instructor en cada periodo académico. En conjunto, estos procesos permiten reconocer los logros, identificar oportunidades de mejora y orientar los planes de acción que contribuyan a la excelencia académica y al cumplimiento de la misión universitaria.

6.5 Profesor temporal

El profesor temporal es aquel que desarrolla actividades académicas en la Universidad de forma esporádica con una finalidad y por un período específico que corresponde a la licencia de un profesor de carrera académica.

6.5.1. Selección

El proceso de selección se inicia cuando la Universidad convoca a concurso para la provisión del cargo destinado a reemplazar, de manera temporal, a un profesor de carrera académica. Dado que el profesor temporal no tendrá la condición de profesor de carrera académica y no tendrá acceso a los reconocimientos por incentivos a la producción académica. Su vinculación será por un periodo que no excederá los cuatro (4) años y se regirá por el mismo procedimiento establecido para la vinculación de los profesores de Carrera Académica. Los términos de la convocatoria deberán ser publicados por un término no inferior a un mes, a través de los medios institucionales de comunicación y en medios nacionales e internacionales.

6.5.2. Plan de trabajo

El plan de trabajo es el compromiso que adquieren los profesores de la Universidad de realizar actividades académicas, sin perjuicio de las demás inherentes a su condición de miembro de la comunidad universitaria. El plan de trabajo para el profesor temporal permite distribuir las actividades de docencia, investigación y creación, extensión, gestión académica y consolidación del cuerpo profesoral de la Universidad del Rosario, en consonancia con el tipo de vinculación, la agenda académica del cuerpo profesoral, el proyecto educativo de la unidad académica y el proyecto educativo institucional conforme a la temporalidad de su vinculación.

6.5.3. Acompañamiento y evaluación

El acompañamiento y la evaluación de los profesores temporales garantizan el fortalecimiento continuo del cuerpo académico y el desarrollo profesional de cada profesor. El acompañamiento proporciona orientación cercana y permanente y la evaluación anual analiza los resultados de la implementación del plan de trabajo acordado con los profesores. En conjunto, estos procesos

permiten reconocer los logros, identificar oportunidades de mejora y orientar los planes de acción que contribuyan a la excelencia académica y al cumplimiento de la misión universitaria.

6.6 Profesor de régimen especial

Es profesor de régimen especial el profesional que labora en las instituciones con las que la Universidad tiene convenios docencia-servicio y que además de sus aportes a la formación de los estudiantes en los escenarios de práctica, desempeñan actividades académicas formalizadas a través de un contrato laboral de medio tiempo con la Universidad.

6.6.1. Vinculación

La reglamentación sobre la vinculación y otros aspectos relacionados con la figura del Profesor de Régimen Especial se encuentran consignados en la normativa diseñada para tal fin. [Anexo 8](#). DR 694 del 3 de mayo de 2001.

6.6.2. Acompañamiento y evaluación

El acompañamiento y la evaluación de los profesores de régimen especial garantizan el fortalecimiento continuo del cuerpo académico y el desarrollo profesional de cada profesor. El acompañamiento proporciona orientación cercana y permanente y la evaluación valora el desempeño del profesor en cada periodo académico. En conjunto, estos procesos permiten reconocer los logros, identificar oportunidades de mejora y orientar los planes de acción que contribuyan a la excelencia académica y al cumplimiento de la misión universitaria.

7. Desarrollo profesional docente del cuerpo profesoral

La Universidad asume el compromiso de promover y apoyar de manera permanente las competencias de sus docentes, concibiendo el desarrollo profesional docente como un proceso formativo, estratégico, sistemático y sostenido que integra el aprendizaje y la actualización del conocimiento pedagógico, la apropiación de estrategias y recursos para la docencia, la reflexión sobre la práctica y la construcción de una identidad coherente con el rol institucional y con las transformaciones educativas en las disciplinas.

La estrategia institucional de desarrollo profesional docente, articula servicios y recursos dispuestos en una oferta anual diseñada teniendo en cuenta las áreas básicas de actualización, las necesidades de formación derivadas de la implementación de los modelos pedagógicos en los programas académicos y las tendencias identificadas en el campo educativo y pedagógico, así como la capacidad presupuestal de la Universidad.

Todas las figuras profesoriales que desarrollen actividades de docencia tendrán como requisito la participación en la estrategia institucional de desarrollo profesional docente. Los detalles sobre su

implementación, seguimiento y evaluación se enmarcan en los lineamientos institucionales sobre desarrollo profesional docente.

8. Reconocimientos al cuerpo profesoral

La Universidad impulsa la excelencia académica de sus profesores a través de reconocimientos, los cuales exaltan los méritos, los logros y la trayectoria destacada de los profesores. Reconocen su compromiso con la misión y el proyecto educativo de la Universidad, sus conocimientos y aportes sobresalientes en diversas áreas, y su contribución al desarrollo del país a través de las ciencias, las artes o las humanidades, así como al enaltecimiento de la Universidad y de la comunidad Rosarista.

8.1 Profesor Honorario

Es un reconocimiento honorífico otorgado por la Consiliatura, a propuesta del Rector. Las nominaciones podrán realizarla los consejos académicos de las unidades académicas o ser discrecionales del Rector. Está dirigido a personas con una destacada trayectoria nacional o internacional por sus contribuciones a la sociedad, las ciencias, las artes o las humanidades y que no estén vinculadas a la Universidad del Rosario al momento del reconocimiento.

8.1.1 Estatus y derechos

El nombramiento como Profesor Honorario es una designación discrecional y *ad honorem*, y no constituye en ningún caso una vinculación laboral con la Universidad. No obstante, cuando la persona reconocida participe en actividades académicas, podrá acceder a los servicios y recursos que resulten estrictamente indispensables para el adecuado desarrollo de dichas labores. Adicionalmente, contará con los servicios institucionales básicos, tales como la expedición de carné, el uso del correo electrónico institucional y los del CRAI, entre otros.

8.2 Profesor Emérito

Es un reconocimiento honorífico concedido por el Rector, previa propuesta del Consejo Académico de las Unidades Académicas. Se otorga a los profesores de carrera al momento de su jubilación, en virtud de una trayectoria académica excepcional en docencia, investigación, creación y gestión académica.

8.2.1 Estatus y derechos

El reconocimiento de Profesor Emérito no implica una vinculación laboral con la Universidad, y no genera obligaciones de carácter contractual.

Sin embargo, cuando el profesor Emérito participe en actividades académicas, podrá acceder a los servicios y recursos que resulten estrictamente indispensables para la realización de dichas labores. De igual manera, conservará los servicios institucionales básicos, tales como la expedición de carné, el uso del correo electrónico institucional y de los recursos del CRAI, entre otros.

8.3 Profesor Laureado

Es el máximo reconocimiento honorífico para profesores activos en la Universidad. Es otorgado por el Rector, previa propuesta de la Sala de Asuntos Profesores de Unidad de las Unidades Académicas, a quienes demuestren un liderazgo nacional o internacional y un compromiso excepcional con la misión institucional y la excelencia académica.

8.3.1 Requisitos

Se requiere ser profesor vinculado en cualquier figura profesoral con al menos 10 años de dedicación a la Universidad. El otorgamiento se realiza a través de una convocatoria anual, donde los candidatos son postulados por sus pares y el decano de su facultad, previa aprobación del Consejo Académico.

8.3.2 Estatus y derechos

El profesor mantiene su vinculación plena como profesor y asume un rol de mentor, referente académico y embajador institucional.

Con el fin de enriquecer y brindar una base confiable para el proceso de selección en las unidades académicas, la Vicerrectoría Académica remitirá a los Consejos Académicos, junto con la convocatoria oficial, el listado de los profesores que cumplen con los requisitos mínimos establecidos para el reconocimiento de Profesor Laureado. Este procedimiento tiene como objetivo asegurar que las deliberaciones se sustenten en información completa y objetiva, facilitando la evaluación de todos los perfiles potencialmente postulables y garantizando el estricto cumplimiento de los criterios de elegibilidad. Cabe destacar que, tras la respectiva evaluación, cada Consejo Académico conserva la autonomía para, fundando su decisión, postular a uno o varios candidatos que considere meritorios, o para determinar, de manera justificada, no postular a ninguno en caso de que los perfiles no cumplan con el nivel de excelencia requerido para el reconocimiento.

En el marco de sus facultades, la Rectoría se reserva la potestad de postular a los candidatos que considere merecedores de estas distinciones y que cumplen con los requisitos mínimos establecidos para el reconocimiento. En todos los casos, las candidaturas deberán sustentarse en principios de mérito, idoneidad y contribuciones destacadas demostrables, asegurando un proceso riguroso, objetivo y ajeno a cualquier consideración discrecional o arbitraria.

9. Otras figuras de reconocimiento

9.1 Profesor Visitante

Se otorga a académicos y expertos de otras instituciones, nacionales o extranjeras, que son invitados para colaborar en un proyecto o durante un período específico. El objetivo es enriquecer la academia local con la experiencia de académicos de renombre.

9.1.2 Estatus y derechos

Esta figura no constituye una vinculación laboral permanente con la Universidad. Sin embargo, el profesor visitante puede recibir remuneración, así como apoyo para su investigación, desplazamiento y manutención durante su estancia. Durante su permanencia en la Universidad el profesor tendrá derecho a todos los servicios y recursos de la Universidad.

9.2 Profesor docente clínico

Este reconocimiento se otorga a profesionales de instituciones hospitalarias y otros escenarios clínicos y de práctica donde se llevan a cabo actividades académicas o formativas en el marco de los convenios docencia-servicio sin que esto implique una vinculación laboral permanente con la Universidad.

La Universidad define cinco (5) modalidades para los docentes clínicos y de prácticas, de acuerdo con los títulos obtenidos, la experiencia profesional y otros aspectos de su trayectoria profesoral. La reglamentación sobre esta figura se detalla en la política establecida para tal fin. [Anexo 9](#). DR. 1735 del 6 de abril de 2022.

10. Periodo Sabático

El Periodo Sabático se concede a profesores de carrera académica, con categoría mínimo de Asociado 1 y con vinculación no menor a 6 años en la Institución. El tiempo del período sabático es de máximo un año, no prorrogable. Este es un tiempo de dedicación exclusiva a la investigación, producción académica o creación en la disciplina o área de conocimiento del profesor. Este período se constituye como una estancia de Investigación e Internacionalización y durante el cual, el profesor no desarrolla responsabilidades administrativas ni las actividades regulares de docencia. De esta forma, su propósito es ofrecer al profesor un tiempo concentrado para la generación de nuevo conocimiento, innovación o desarrollo de proyectos estratégicos para su campo, manteniendo su vinculación laboral, goce pleno de salario y antigüedad para efectos del escalafón.

La concesión del Periodo Sabático se realiza mediante una convocatoria institucional. Para su otorgamiento, se verificarán los criterios establecidos en la reglamentación específica y se considerará la disponibilidad presupuestal de cada Unidad Académica. El proceso de la convocatoria y sus demás disposiciones se detallan en la normativa correspondiente.

11. Distinciones e incentivos

11.1 Distinciones

Las distinciones son honores que otorga la Universidad como estímulo a los profesores que se destacan en las actividades de docencia, investigación, creación y extensión y gestión académica. Estas serán entregadas en un acto solemne, con la asistencia de la comunidad Rosarista.

11.1.1. Premio a la excelencia en docencia

La Universidad del Rosario promueve la excelencia académica y específicamente la consolidación de un cuerpo profesoral de excelencia que moviliza las fronteras del conocimiento y que dinamiza los procesos de enseñanza-aprendizaje. El premio a la Excelencia en Docencia es un reconocimiento anual que honra a los profesores que se destacan por tener una docencia de excelencia, transformadora e inspiradora. Los criterios, reglamentación y demás aspectos sustanciales se precisan en la convocatoria institucional definida para tal fin.

11.1.2. Premio a la Investigación

El Premio a la Investigación se otorgará con una periodicidad bienal a la investigación desarrollada y culminada en la Universidad que, por la excelencia, originalidad, rigor metodológico, relevancia académica e impacto científico, social o institucional de sus resultados, merezca esta distinción según el concepto de pares académicos externos de reconocido prestigio.

La Vicerrectoría de Investigación y Extensión designará un Comité de Evaluación conformado por pares expertos, quienes realizarán una valoración técnica y académica de las investigaciones postuladas por las facultades o escuelas, con base en los informes finales y en los productos derivados de cada proyecto. La evaluación se efectuará conforme a criterios previamente definidos y comunicados, garantizando transparencia, objetividad, independencia y ausencia de conflictos de interés.

Como resultado del proceso de evaluación, el Comité seleccionará la investigación que se hará acreedora al Premio, dejando constancia motivada de su decisión.

11.2. Incentivos

11.2.1. Para estudios

El otorgamiento de becas y apoyos de estudio se hará de acuerdo con lo reglamentado por el Comité Asesor Docente con la participación de la Cancillería, la Secretaría General y el representante de la Sindicatura de la Universidad. Los criterios y demás aspectos sustanciales de la asignación de recursos se precisan en las convocatorias institucionales definidas para tal fin.

12. Roles y cargos por delegación

Los profesores de la Universidad del Rosario pueden ser designados en comisión por la Rectoría para asumir cargos académicos o administrativos en la Universidad. Mientras estén en el desempeño de estos cargos, conservarán los derechos académicos inherentes a su condición de profesor, de acuerdo con la modalidad en la que estaban vinculados antes de asumir el cargo.

Las designaciones de cargos tendrán una valoración en la hoja de vida del profesor según la reglamentación de la Universidad y durante la vigencia de la designación el profesor podrá desarrollar

actividades académicas asociadas con las funciones misionales, sin que esto constituya un requisito obligatorio de permanencia.

En cuanto a los roles, estos son designados por las unidades académicas y se contemplan en el plan de trabajo del profesor dentro de las actividades de gestión académica en articulación con las demás actividades de docencia, investigación, creación o extensión acordadas con la unidad académica. Las designaciones de roles tendrán una valoración en la hoja de vida del profesor según la reglamentación de la Universidad y tendrán una duración de dos años con posible extensión de 2 años adicionales.

13. Movilidad académica y licencias por designación laboral externa

13.1. Movilidad académica

La movilidad académica del cuerpo profesoral constituye uno de los elementos estratégicos de la Universidad, en tanto promueve el desarrollo profesional docente, fortalece la calidad de los programas académicos y contribuye a la internacionalización de los currículos. Asimismo, busca consolidar el liderazgo y la excelencia institucional, en coherencia con la vocación internacional e intercultural de su cuerpo profesoral, aportando al desarrollo del país y al posicionamiento e impacto de la Universidad a nivel global. La competencia y el procedimiento para todos los casos de movilidad académica de profesores están descritos en los lineamientos de movilidad académica. [Anexo 10.](#) Circular normativa: No. 193 VIC-2025.

13.2. Licencias por designación laboral externa

El cuerpo profesoral con vínculo a término indefinido podrá solicitar el cese temporal de su vinculación laboral con el fin de atender proyectos de alto impacto reputacional en instancias externas a la Universidad. Dichas solicitudes deberán contar con la aprobación de la unidad académica correspondiente y estarán sujetas a la aprobación final del Comité Asesor Docente. El procedimiento para estas solicitudes está descrito en la normativa establecida para tal fin. [Anexo 11.](#) DR. 1859 del 7 de octubre de 2025.

14. Retiro de profesores

El retiro del profesor con vinculación a término indefinido se efectúa en las siguientes situaciones:

- Opción 1. Por decisión voluntaria del profesor.
- Opción 2. Por decisión unilateral de la Universidad.
- Opción 3. Con justa causa, por haber obtenido el acto de reconocimiento de la pensión de vejez.
 - 3.1 Teniendo en cuenta los resultados anuales de la evaluación del profesor, sus contribuciones a la unidad académica y a la Universidad y las necesidades de la unidad académica, esta podrá autorizar la continuidad en la carrera académica

máximo hasta los 65 años de edad, mediante una solicitud fundamentada que debe ser aprobada por la Sala de Asuntos Profesorales de Unidad y por el Comité Asesor Docente. Esta solicitud deberá ser renovada anualmente.

- Opción 4. Por cumplimiento de la edad de retiro obligatorio de la carrera académica, fijada por la Universidad en 65 años. Posterior al retiro de la carrera el profesor podría ser vinculado en modalidad de hora cátedra por solicitud de la unidad académica.
 - 4.1 De manera extraordinaria, la unidad académica, con el visto bueno de la Sala de Asuntos profesorales de Unidad y del CAD, podrá autorizar la vinculación como Profesor Adjunto hasta los 69 años de edad, con el fin de culminar actividades de investigación y proyectos de consultoría y extensión. Esta vinculación tendrá una evaluación anual por parte de la unidad académica.

15. Disposiciones transitorias

La Universidad del Rosario, en su firme compromiso con la excelencia académica, la equidad y el reconocimiento de los méritos de su cuerpo profesoral, establece un régimen de transición para garantizar una adaptación justa y ordenada a las condiciones definidas en el presente Estatuto. Se asegura el pleno respeto a las trayectorias consolidadas por el cuerpo profesoral, protegiendo los derechos adquiridos y creando mecanismos que faciliten la aplicación de los nuevos parámetros establecidos, sin desmejorar la remuneración actual.

Medidas transitorias para el cuerpo de profesores vinculado en las categorías auxiliar y asistente de carrera.

1. **Garantía de permanencia en la categoría:** Los profesores que se encuentren vinculados en las categorías de Auxiliar y Asistente de carrera, conservarán su respectiva categoría y todos los derechos inherentes a la misma. A estas categorías no podrán acceder nuevos profesores a través de convocatorias de vinculación, por lo cual, con la entrada en vigencia de este Estatuto, la primera categoría posible de vinculación a la carrera académica será la de Profesor Asistente 1.
2. **Derecho al ascenso:** Los profesores Auxiliares y Asistentes de carrera tendrán derecho a postularse para ascender a la categoría inmediatamente superior en el escalafón (Profesor Auxiliar a Profesor Asistente y Profesor Asistente a Profesor Asistente 1), a través de las convocatorias de promoción en la carrera académica que establezca la Universidad.
3. **Priorización en Convocatorias de Ascenso:** A partir de la entrada en vigencia de este Estatuto, la Universidad habilitará, en el marco de las convocatorias de ascenso, un número determinado de cupos dedicados para el ascenso de los profesores vinculados en las categorías de Auxiliar y Asistente de carrera. En el proceso de evaluación de los perfiles para el ascenso, se dará prioridad a los profesores que acrediten tener un perfil académico y de cualificación que cumpla los criterios establecidos en este Estatuto para la categoría ubicada

en al menos dos (2) escalas por encima de su categoría actual.

Cambio de denominación de la categoría Principal de carrera.

Con el objetivo de alinear el escalafón de carrera de la Universidad del Rosario con las nomenclaturas y estándares internacionales en educación superior, la categoría de Profesor Principal de carrera tendrá en adelante las denominaciones de Profesor Asistente 1 y Profesor Asistente 2 de carrera.

1. **Profesor Asistente 1:** Será denominado como Profesor Asistente 1 aquel profesor que a la fecha de entrada en vigencia del presente Estatuto:
 - a. Ostente la categoría de Profesor Principal de Carrera.
 - b. Cuento con el título de doctorado o su equivalente para las áreas artísticas o médico quirúrgicas.
 - c. Se haya vinculado en la categoría Principal de carrera a partir del 1 de enero de 2023.
2. **Profesor Asistente 2:** Será denominado como Profesor Asistente 2 aquel profesor que a la fecha de entrada en vigencia del presente Estatuto:
 - o Ostente la categoría de Profesor Principal de Carrera.
 - o Cuento con el título de doctorado o su equivalente para las áreas artísticas o médico quirúrgicas.
 - o Se haya vinculado en la categoría Principal de carrera antes del 1 de enero de 2023.

Los profesores Principales que cumplan las condiciones descritas para las categorías Asistente 1 y Asistente 2 serán ubicados automáticamente en estas nuevas categorías conservando sus derechos adquiridos y sin alteración de su remuneración.

Régimen para profesores Principales sin doctorado:

1. **Mantenimiento transitorio de la denominación:** Los profesores que a la entrada en vigencia de este Estatuto estén vinculados en la categoría de Principal de carrera y no cuenten con el título de doctorado o su equivalente para las áreas artísticas o médico quirúrgicas, ni certifiquen el cumplimiento de requisitos para la graduación en ese nivel de formación, mantendrán de manera transitoria la denominación de Profesor Principal.
2. **Plazo para la obtención del título de doctorado:** Estos profesores dispondrán de un plazo máximo de seis (6) años, contados a partir de la entrada en vigencia de este Estatuto, para obtener el título de doctorado o para culminar los estudios de doctorado que se encuentren cursando.
3. **Efecto de la obtención del doctorado:** Una vez obtenido y acreditado el título de doctorado dentro del plazo establecido, el profesor será denominado automáticamente como Profesor Asistente 1 si fue vinculado en la categoría Principal de carrera a partir del 1 de enero de 2023 y Profesor Asistente 2 si fue vinculado en la categoría Principal de carrera antes del 1 de enero de 2023, sin que se altere su remuneración.
4. **Efecto del incumplimiento del plazo para la obtención del doctorado:** Una vez vencido el plazo de seis (6) años sin que el profesor haya obtenido y acreditado el título de doctorado, su permanencia en la carrera académica será objeto de revisión por parte del Comité de Asuntos Profesorales de la unidad académica y posterior evaluación por parte del Comité

Asesor Docente, conforme a las disposiciones generales del Estatuto y la normativa aplicable.

Cambio de denominación de la categoría Asociado de carrera.

En coherencia con los principios de excelencia académica y como reconocimiento a la consolidación de la trayectoria profesoral, el presente Estatuto establece los niveles Asociado 1 y Asociado 2. Esta subdivisión de la categoría de Profesor Asociado tiene como propósito promover una dinámica de ascenso más gradual y equitativa, que permita valorar los logros y avances en su camino hacia la más alta distinción en el escalafón, que corresponde a la categoría de profesor Titular.

En virtud de lo anterior, se establecen las siguientes medidas:

1. **Denominación automática como Asociado 1:** Todos los profesores que a la fecha de entrada en vigencia de este Estatuto se encuentren vinculados en la categoría de profesor Asociado de carrera, serán ubicados automáticamente en la nueva categoría Asociado 1, sin que se altere su remuneración. Esta medida reconoce la trayectoria y el escalafón ya alcanzado por estos profesores bajo la normativa anterior, garantizándoles la estabilidad y el reconocimiento inmediato en la nueva estructura.
2. **Trayectoria hacia la categoría Asociado 2:** A partir de la nueva denominación, los profesores Asociado 1 podrán aspirar a ascender a la nueva categoría de profesor Asociado 2, conforme a los requisitos, plazos y procedimientos establecidos en el este Estatuto y sus reglamentaciones asociadas.

Disposiciones sobre el cuerpo de profesores vinculado en la categoría titular de carrera.

Los profesores que se encuentren vinculados en la máxima categoría de Titular de carrera, conservarán su respectiva categoría, remuneración y todos los derechos inherentes a la misma.

Régimen transitorio para la valoración integral de la trayectoria académica.

El presente Estatuto amplía el concepto de producción académica para reconocer, de manera integral y equilibrada, las contribuciones del cuerpo profesoral a las funciones de docencia, investigación-creación, gestión académica y extensión. En consecuencia, se establecen nuevos puntajes y umbrales mínimos tanto para la permanencia en cada categoría de carrera como para optar por los ascensos en el escalafón de carrera académica.

Con el fin de garantizar la correcta aplicación de estos nuevos criterios, respetando la trayectoria y los derechos adquiridos por los profesores bajo la normativa anterior, se adoptan las siguientes medidas transitorias:

1. **Revaloración de la actividad académica:** A partir de la entrada en vigencia del presente Estatuto se procederá a realizar la valoración de la actividad académica de todos los profesores de carrera, con el fin de conocer el estado actual de su trayectoria y aprovechar este insumo para tomar decisiones a nivel institucional, y de unidad académica, para seguir

promoviendo el fortalecimiento de las trayectorias profesoras. Esta valoración se efectuará aplicando los nuevos criterios y puntajes establecidos en el Estatuto y en los reglamentos que le den alcance, considerando la totalidad de las actividades y productos de docencia, investigación-creación, extensión y gestión académica del profesor hasta la fecha.

Toda la actividad académica realizada por el profesor con anterioridad a este Estatuto y que sea susceptible de ser valorada bajo los nuevos criterios, será plenamente reconocida al igual que las actividades realizadas con posterioridad, para efectos de permanencia, promoción y demás procesos que requieran como insumo la valoración de la actividad académica.

2. **Plazo para la nueva valoración de la actividad académica:** El Comité Asesor Docente diseñará e implementará, en un plazo no mayor a seis (6) meses contados a partir de la entrada en vigencia de este Estatuto, el procedimiento para llevar a cabo la valoración de la actividad académica de los profesores de carrera, garantizando la transparencia y el derecho de los profesores a conocer los resultados de la misma.
Será responsabilidad de cada uno de los profesores mantener actualizada la información sobre su trayectoria en las plataformas que disponga la Universidad para tal fin.
3. **Garantía de la categoría actual:** La nueva valoración de la actividad académica se realizará con el fin de establecer una línea de base para la proyección de la carrera profesoral en el marco del ajuste al Estatuto. En ningún caso esta valoración afectará la categoría actual de vinculación del profesor en su equivalencia según lo documentado en este régimen de transición, la cual se mantiene en virtud del respeto por la trayectoria de cada profesor y por sus derechos adquiridos.

Instancia de seguimiento y resolución de casos no previstos.

El Comité Asesor Docente (CAD) será la instancia encargada de promover la correcta interpretación y aplicación del presente régimen de transición, así como de atender aquellas situaciones particulares que no hayan sido expresamente contempladas.

El CAD resolverá, en un plazo no superior a treinta (30) días hábiles, las solicitudes, peticiones o reclamaciones que presenten los profesores en relación con la aplicación del régimen de transición.

El presente decreto rige a partir de la fecha de su expedición y deroga los Decretos Rectorales No. 731 del 18 de junio de 2002 y las demás disposiciones que le sean contrarias. Los profesores que sean vinculados a la Universidad a partir de la fecha de expedición del presente Decreto Rectoral quedarán cobijados por las disposiciones del mismo.