



**CIRCULAR No. 015 de 2021**

**PARA:**           **VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN  
DECANOS DE FACULTAD  
SECRETARIOS DE FACULTAD**

**DE:**             **VICERRECTOR ACADÉMICO**

**ASUNTO:**       **Orientaciones generales para la expedición de las directrices que regirán  
la selección de profesores de la planta de académicos y de la planta de  
clínicos**

**FECHA:**        **29 de septiembre de 2021**

Apreciados directivos.

Reciban un cordial saludo.

En ejercicio de las atribuciones conferidas en el numeral 71 del [Reglamento del profesorado](#), les comparto las orientaciones que le permitirán a los Consejos de Facultad y a los Consejos de los Institutos adscritos a una Vicerrectoría, definir las directrices bajo las cuales se deberán llevar a cabo los concursos para la selección de los profesores de la planta de académicos y de clínicos<sup>1</sup>.

I.       Consideraciones generales.

La vinculación de todo profesor a la planta de académicos o a la planta de clínicos deberá darse como resultado de un concurso.

---

<sup>1</sup> Estas directrices serán aplicables también en los procesos de selección de los profesores de idiomas y de los profesores de las artes, los oficios y la práctica. (numeral 76 del Reglamento del profesorado)



Se entiende por concurso el procedimiento mediante el cual un departamento o instituto<sup>2</sup> convoca a quienes aspiran a formar parte del cuerpo profesoral, con miras a evaluar sus candidaturas en aspectos referidos a su idoneidad personal, académica y profesional. Esta evaluación se realizará teniendo en cuenta el Perfil del Profesor Javeriano y las condiciones establecidas en el Reglamento del profesorado y en los Marcos para la Valoración de la Trayectoria Académica (numeral 68 del Reglamento del profesorado).

En todo concurso el Decano de Facultad o el Vicerrector correspondiente -en el caso de los Institutos adscritos a una Vicerrectoría- contará con el acompañamiento de la Dirección de Gestión Humana – Oficina de Selección, para lograr un mejor conocimiento de las cualidades personales, las habilidades comunicativas y la capacidad de trabajo en equipo de los candidatos elegibles.

## II. Etapas del concurso.

El concurso para la selección de un profesor de la planta de académicos o de clínicos, deberá dar cuenta, al menos, de las siguientes etapas, cada una de las cuales deberá considerarse en las directrices que corresponde expedir a los Consejos de Facultad y de Instituto.

1. Comprobación de la existencia de la vacante y la disponibilidad presupuestal correspondiente.
2. Divulgación de la convocatoria.
3. Conformación de la lista de candidatos.
4. Aplicación y valoración de las pruebas de idoneidad y conocimiento.
5. Presentación de la Universidad y de la Unidad Académica.
6. Conformación de la lista de candidatos elegibles.
7. Acompañamiento de la Dirección de Gestión Humana.
8. Entrevista con el Decano de Facultad o el Vicerrector correspondiente.
9. Selección del profesor.

---

<sup>2</sup> Cuando las orientaciones de la presente circular se refieran a los departamentos, son extensivas al Centro de Formación Teológica.



### III. Directrices de los concursos.

Corresponde a los Consejos de Facultad y a los Consejos de Instituto adoptar las directrices para la realización de los concursos de selección de profesores de la planta de académicos y de clínicos y someterlas a la consideración del Vicerrector Académico para su aprobación.

En la elaboración de las directrices deben tenerse en cuenta los principios y definiciones contenidos en la Política de Desarrollo del Cuerpo Profesor y en el Reglamento del profesorado, en particular lo señalado en el Capítulo I y en el Capítulo II en los artículos referidos a las definiciones de cada una de las categorías que componen el escalafón en la planta de académicos y de clínicos.

La directriz deberá considerar al menos los siguientes elementos:

1. El cargo bajo cuya responsabilidad estará la función de llevar a cabo la verificación, ante la Dirección de Gestión Humana – Oficina de Relaciones Laborales, sobre la existencia de la vacante y su correspondiente disponibilidad presupuestal.
2. Los mecanismos y canales a través de los cuales se dará publicidad a las convocatorias.
3. Aquellos requisitos sin los cuales un aspirante no puede continuar en el proceso, como, por ejemplo, no acreditar el nivel de formación exigido en la convocatoria.

Como resultado de esta depuración quedará conformada la lista de candidatos con los cuales se surtirá el concurso

4. Las pruebas de idoneidad académica y profesional que permitirán identificar las habilidades pedagógicas, investigativas y creativas, así como la capacidad para asumir responsabilidades de gestión académico-administrativas, o el potencial para desarrollarlas y asumirlas, todo ello en el marco del Proyecto Educativo institucional y según se trate de candidatos con trayectoria académica o que recién inician su carrera académica.

Los Consejos podrán proponer pruebas diferenciadas, adicionales o específicas según la categoría del escalafón para la cual se convoca a los aspirantes o el departamento al que se vinculará el candidato seleccionado. En las facultades que corresponda también se podrán proponer pruebas diferenciadas para la vinculación de los profesores de idiomas y de los profesores de las artes, los oficios y de la práctica.

5. El momento y los mecanismos que se utilizarán para informar a los candidatos sobre la Misión y la Visión de la Universidad, el Proyecto Educativo institucional y los principales retos y desafíos de la Unidad que los convoca.

Para estas definiciones contarán con el acompañamiento del Centro de Fomento de la Identidad y Construcción de la Comunidad, de la Vicerrectoría del Medio Universitario.



6. Las orientaciones al comité asesor de selección para la valoración de las pruebas y de los demás elementos de trayectoria de los candidatos, con miras a la conformación de la lista de candidatos elegibles.
7. Las situaciones que darán lugar a que el Decano de Facultad o el Vicerrector correspondiente declare desierto el concurso, entre ellas deberá considerarse que no se presente un número suficiente de aspirantes o que no satisfagan las condiciones exigidas en la convocatoria. Estas situaciones serán adicionales a la establecida en el numeral 75 del Reglamento del profesorado.
8. Los mecanismos para informar sobre el desarrollo del proceso y su resultado:
  - a. La conformación de la lista de candidatos
  - b. La lista de candidatos elegibles que se presentará a la consideración del Decano de Facultad o Vicerrector correspondiente.
  - c. El candidato seleccionado por el Decano de Facultad o Vicerrector correspondiente.
  - d. La declaratoria de desierto del concurso.

#### IV. Conformación del Comité asesor de selección.

Por último, con el propósito de disponer todo lo que se requiere para la implementación de los procesos de selección, le encomiendo a los Decanos de Facultad y al Vicerrector correspondiente -en el caso de los Institutos adscritos a una Vicerrectoría- que en consonancia con las definiciones y orientaciones contenidas en la Política de Desarrollo del Cuerpo Profesor<sup>3</sup>, designen los comités asesores de selección que los acompañarán en dichos procesos.

Atentamente,

**Luis David Prieto Martínez**  
Vicerrector Académico

Copia: P. Jorge Humberto Peláez Piedrahita, S.J., Rector.  
P. Luis Guillermo Sarasa Gallego, S.J., Vicerrector Medio Universitario.  
P. Luis Fernando Álvarez Londoño, S.J., Vicerrector de Extensión y Relaciones Interinstitucionales.  
Ing. Catalina Martínez de Rozo, Vicerrectora Administrativa.  
Dr. Jairo Humberto Cifuentes Madrid, Secretario General.  
Dra. Heidi Uessler Franco, Directora de Gestión Humana.

---

<sup>3</sup> Ver: "Etapas de Desarrollo del cuerpo profesoral": Selección y vinculación.