

UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA
Consejo Directivo

ESTATUTO DOCENTE
Proyecto

20 de agosto de 2024

Contenido

Preámbulo	2
Capítulo 1. Derechos, deberes y definiciones	3
Capítulo 2. Vinculación y desvinculación	5
Sección 1. De la planta	5
Sección 2. De la vinculación.....	6
Sección 3. De la desvinculación	8
Capítulo 3. De los sistemas de seguimiento y evaluación	10
Capítulo 4. Del escalafón	12
Sección 1. De la estructura	12
Sección 2. Del ascenso en el escalafón	14
Sección 3. De los profesores y profesoras eméritos(as).....	15
Capítulo 5. De la transición	15
Sección 1. De la fase de alistamiento.....	16
Sección 2. De la fase de implementación.....	17
Sección 3. De las medidas de transición	18
Capítulo 6. De la formación docente	19
Capítulo 7. Del bienestar profesoral	20
Sección 1. De los beneficios	21
Sección 2. De las distinciones a la excelencia y trayectoria	22
Anexo	23

Preámbulo

En virtud de sus competencias constitucionales, legales y estatutarias, en particular las previstas en el artículo 13 del Estatuto General de la Universidad y teniendo en cuenta lo dispuesto en los artículos 196 y 197 de la Ley 115 de 1994 y 28, 29, 30 y 123 de la Ley 30 de 1992;

Recordando que la libertad de enseñanza, aprendizaje, investigación y expresión, el absoluto respeto por las ideas y la diferencia, y la tolerancia son bases fundamentales de la Universidad Externado de Colombia;

Considerando que la estabilidad en el empleo y las buenas prácticas laborales son condiciones necesarias para preservar la libertad de expresión, de cátedra e investigación y el desarrollo de la labor docente como un proyecto de largo plazo;

Convencido de que un estatuto profesoral es el instrumento idóneo y necesario para garantizar las condiciones para la excelencia, la calidad y la innovación académicas; para dar claridad sobre los derechos y los deberes de los profesores y profesoras y asegurar su observancia;

Reconociendo que su interpretación y aplicación se orientarán bajos los siguientes principios: la protección de la dignidad de quienes ejercen la actividad docente e investigativa; la prevención de cualquier tipo de discriminación; el reconocimiento a la trayectoria académica y profesional; la promoción, el bienestar y el desarrollo profesoral; procesos transparentes y participativos;

El Consejo Directivo de la Universidad Externado de Colombia promulga el siguiente Estatuto Docente:

Capítulo 1. Derechos, deberes y definiciones

Artículo 1. Además de los derechos previstos en la Constitución Política y la legislación laboral colombianas, el Reglamento Interno de Trabajo y en otros estatutos y reglamentos de la Universidad, los profesores y profesoras tienen derecho:

1. A ser tratados y tratadas en igualdad de condiciones. La Universidad implementará acciones afirmativas para garantizar el goce real y efectivo de los derechos previstos en este estatuto, así como acciones destinadas a la transformación de las condiciones que afecten el goce de la igualdad material.
2. A concertar con la dirección de la unidad académica, unidad académica equivalente o la dependencia que haga sus veces un plan de trabajo acorde con su perfil y su proyección académicos.
3. Al bienestar profesoral y universitario.
4. A la posibilidad de retornar a la Universidad cuando, de manera transitoria, ocupen cargos en el sector público y/o privado en las condiciones y los límites que establezca el presente estatuto.
5. Al ascenso de acuerdo con el presente estatuto y a una remuneración progresiva y conforme al principio de equidad.
6. A la libertad de cátedra, de investigación, de expresión y de opinión en el marco del respeto y la tolerancia.
7. A ser evaluados(as) de acuerdo con su plan de trabajo y a conocer oportunamente los resultados de las evaluaciones de su gestión y, en caso tal, acordar con la unidad académica correspondiente un plan de mejoramiento de desempeño.
8. A elegir, ser elegidos(as), a ser consultados(as) y a participar en las asambleas que se desarrollen en el interior de la Universidad, según la reglamentación estatutaria de la institución.
9. A las condiciones para mejorar su perfil académico.

Artículo 2. Además de los deberes previstos en la Constitución Política y la legislación laboral colombianas, el Reglamento Interno de Trabajo y en otros estatutos y reglamentos de la Universidad, son deberes de los profesores y profesoras:

1. Conocer el contenido de derechos y deberes que prevén el presente estatuto y los demás documentos estatutarios de la Universidad que conforman las normas de derecho interno, y ponerlos en práctica.
2. Cumplir con el plan de trabajo vigente concertado con la dirección de su respectiva unidad académica y contribuir a la calidad e innovación.
3. Participar en los procesos de formación en didáctica de docencia, investigación, habilidades digitales y demás dispuestos por la Universidad.
4. Respetar el buen nombre y hacer uso de la marca Externado, los bienes y servicios de la Universidad, de acuerdo con las normas de ella, así como los manuales institucionales previstos para tales propósitos.
5. Respetar el régimen de propiedad intelectual y observancia de la ética.
6. Dar un trato respetuoso a los integrantes de la comunidad externadista y no incurrir en ninguna práctica constitutiva de acoso, discriminación o violencias por cualquier causa.
7. Contribuir a los procesos de evaluación, autoevaluación, regulación, acreditación y planes de mejoramiento.

Artículo 3. En la aplicación del presente estatuto se observarán las siguientes definiciones:

1. Para efectos de este estatuto, *profesora* o *profesor* es la persona natural contratada por la Universidad para cumplir, esencialmente, con las funciones de docencia y/o investigación. En el ejercicio de su labor docente o de investigación, también podrá desempeñar labores de extensión o gestión académica independientemente de la modalidad de contrato.
2. Se entiende *hora de docencia* según la modalidad contractual. En la planta ordinaria se reconoce en los planes de trabajo una hora de atención y asesoría, y media de preparación y trabajo docente por una hora de efectiva de clase con las y los estudiantes. En el caso de los profesores y profesoras de la planta especial se reconoce media hora de preparación y trabajo por una hora de efectiva de clase con las y los estudiantes. En el caso de la educación virtual se tendrán en cuenta las políticas definidas por la Dirección de Innovación Digital.
3. *Escalafón* es el sistema de clasificación de los profesores y profesoras que ordena y jerarquiza las categorías establecidas de acuerdo con su formación, su experiencia profesoral y profesional, su desempeño en las actividades misionales y su producción

intelectual y cultural, las evaluaciones de desempeño y el tiempo de su vinculación a la Universidad.

4. *Plan de trabajo* es el acuerdo entre la profesora o el profesor y la dirección de su unidad académica acerca de las actividades de investigación, docencia, extensión y/o gestión académico-administrativa que debe desarrollar, de los resultados esperados y de las horas y cargas de acuerdo con su contrato.
5. *Actividad de investigación* es toda labor relacionada con la creación, transformación, producción, apropiación, gestión de investigación y difusión de conocimiento.
6. *Actividad docente* es toda labor relacionada con los procesos de enseñanza y aprendizaje desempeñada con estudiantes en cualquier programa académico de la Universidad.
7. *Actividad de extensión* es toda labor de proyección social relacionada con planes, programas y proyectos, también en el marco de convenios, acuerdos o alianzas, orientada a la generación y transferencia de conocimiento, innovación, asistencia técnica o servicios, que mejoren las condiciones de bienestar, culturales y la calidad de vida de la sociedad.
8. *Actividad de gestión académica* es toda labor, enmarcada dentro del proyecto educativo institucional, orientada a administrar los programas académicos y de extensión, gestionar, mejorar y evaluar los procesos formativos, pedagógicos y de investigación.

Capítulo 2. Vinculación y desvinculación

Sección 1. De la planta

Artículo 4. La planta global de la Universidad estará compuesta por planta profesoral distribuida en cada facultad o unidad académica equivalente en función de las necesidades del desarrollo de las metas y actividades de los tres ejes misionales de la Universidad. Dicha planta está conformada por las plantas ordinaria, especial, temporal y de profesores eméritos.

Artículo 5. La planta profesoral estará distribuida de la siguiente manera:

1. Planta ordinaria: estará conformada por personas contratadas por la Universidad como profesores(as) en los términos definidos en el artículo 3 para cumplir con las funciones

de docencia, investigación, y/o extensión, gestión académica en modalidad de tiempo completo o medio tiempo.

2. Planta especial: compuesta por personas contratadas por la Universidad como profesores(as) en los términos definidos en el artículo 3 para cumplir con las funciones de docencia, investigación, extensión, gestión académica en modalidad de hora cátedra.
3. Planta temporal: estará compuesta por las personas contratadas por la Universidad como profesores(as) en los términos definidos en el artículo 3 para suplir, de manera temporal, la asignación de docencia, investigación y extensión a cargo de los profesores y profesoras que se encuentren adelantando procesos de formación posgradual, años sabáticos, licencias o situaciones imprevistas. También harán parte de la planta temporal las personas que sean vinculadas en virtud del artículo 7.2 y los profesores y profesoras de hora cátedra en su primera vinculación a la Universidad de acuerdo con el artículo 8.
4. Planta de profesores y profesoras eméritos(as): estará compuesta por los (las) docentes de más de 65 años y con más de 25 años de vinculación a la Universidad, reciban o no la mesada pensional.

Parágrafo. Los profesores y profesoras visitantes e investigadores(as) visitantes gozarán de reconocimiento de sus actividades en la Universidad, sin que esto implique su vinculación a la planta global.

Artículo 6. La planta de las facultades y las unidades académicas equivalentes.

A partir de un estudio de necesidades de asignación horaria para las actividades de docencia, investigación, extensión y gestión académica, cada facultad o unidad académica equivalente organizará los cupos de todas las plantas.

Sección 2. De la vinculación

Artículo 7. La contratación en la planta ordinaria responderá a la apertura de vacantes:

1. A partir de la manifestación de necesidad, validada por el correspondiente Consejo de Facultad, o quien haga sus veces en unidades académicas equivalentes, las

decanaturas o las direcciones de las unidades remitirán la solicitud, con la descripción del perfil, a la Dirección de Talento Humano para la apertura de convocatoria de contratación para la vacante.

2. Se abrirá una convocatoria aplicando criterios alineados con las buenas prácticas laborales y bajo el principio de igualdad y no discriminación. La primera convocatoria será cerrada con el fin de privilegiar el talento humano interno para todos los profesores y profesoras de la Universidad de la planta ordinaria y especial. En caso de no encontrarse aún el perfil requerido, la segunda convocatoria será abierta. Quienes sean seleccionados(as) en la segunda convocatoria entrarán a la planta temporal. Superado el primer periodo académico y a partir de una evaluación integral de desempeño, los (las) docentes podrán ser vinculados(as) a la planta ordinaria en propiedad.
3. Siempre que la necesidad esté orientada a cubrir un medio tiempo o tiempo completo, se privilegiará a los (las) docentes de hora cátedra teniendo en cuenta su trayectoria y experiencia.
4. Surtido el proceso de convocatoria y selección de uno(a) o más candidatos(as) idóneos(as) para el cargo solicitado por la Dirección de Talento Humano, se enviará a Rectoría el resultado para revisión y visto bueno. Una vez obtenido, se dará inicio al proceso de contratación.
5. La contratación que supere los cupos de la planta de la unidad deberá ser justificada ante la Rectoría, que, con base en el concepto de la Dirección Académica y/o la Dirección General de Investigación, así como de la Dirección de Talento Humano, emitirá el concepto de viabilidad.

Parágrafo. La cláusula de exclusividad aplicará a los contratos de tiempo completo para efectos de las actividades de docencia, investigación y extensión en áreas afines a las disciplinas de formación de la Universidad.

Artículo 8. De la vinculación a la planta especial.

1. Los (las) profesores(as) hora cátedra en su primera vinculación a la Universidad ingresarán a la planta temporal.
2. Evaluado su desempeño de forma satisfactoria, podrán transitar a la planta especial.

Artículo 9. De la vinculación a la planta temporal

1. La vinculación a la planta temporal se llevará a cabo sin necesidad de convocatoria, salvo lo expresamente establecido en el artículo 7.2.
2. Los cargos de la planta temporal no harán parte del escalafón.

Artículo 10. De la asignación salarial

1. El contrato docente, independientemente de la modalidad y función asignada, deberá estar siempre acompañado del plan semestral o anual de trabajo concertado entre los respectivos superiores y el (la) profesor(a).
2. Hasta la entrada en vigor del escalafón y del régimen salarial aprobado por el Consejo Directivo, las nuevas contrataciones deberán observar los criterios establecidos en la Resolución 02 de 2022 del Consejo Directivo, relativa a la nivelación salarial de docentes con títulos de doctorado y maestría, sobre los montos de sueldos, nivel de formación y modalidad contractual. Por su parte, las nuevas contrataciones de los profesores de hora cátedra deberán observar las escalas salariales actualmente aplicables en cada facultad o unidad académica equivalente respectiva.
3. Con base en estudio previo, acompañado de conceptos de la Dirección de Talento Humano y la Dirección Financiera, el Consejo Directivo de la Universidad definirá la escala salarial correspondiente al escalafón profesoral de la planta ordinaria, especial y temporal. En ese caso, el Consejo Directivo de la Universidad actualizará la Resolución 02 de 2022.

Sección 3. De la desvinculación

Artículo 11. La solicitud de desvinculación de un profesor de planta ordinaria y especial deberá provenir de una decanatura o dirección de unidades académicas equivalentes, de acuerdo con los siguientes criterios:

1. Incumplimiento de los compromisos establecidos en dos sucesivos planes de trabajo. Para el caso de los profesores y profesoras de la planta ordinaria y especial, la evaluación de los planes de trabajo se llevará a cabo en función de lo previsto en el capítulo 3.
2. Por faltas graves definidas en la ley, el contrato de trabajo, el reglamento Interno de Trabajo, los estatutos y el Protocolo sobre Violencias Basadas en Género.

Parágrafo 1. La primera evaluación negativa debe procurar un plan de mejora, en acuerdo con el (la) docente, para lo cual la unidad académica o sus equivalentes proveerán las condiciones y harán el respectivo acompañamiento y seguimiento.

Parágrafo 2. Para los profesores y profesoras de la planta ordinaria, a partir de dos evaluaciones semestrales negativas de desempeño en docencia deberá ser reasignada la carga de docencia y se ajustará su plan de trabajo.

Artículo 12. La decanatura o la dirección de la unidad académica equivalente, previo conocimiento del Consejo de Facultad o la instancia que cumpla sus funciones, solicitará concepto a la Dirección de Talento Humano en relación con la existencia de fueros legales o constitucionales y las eventuales consecuencias jurídicas de la decisión. Surtido el trámite anterior, el Consejo de Facultad emitirá su concepto; de ser positivo, la decanatura o la dirección de la unidad académica equivalente someterá la decisión a la Rectoría.

1. En los casos de contratos a término fijo (101), cuando se trate de una desvinculación por causales diferentes a las definidas en el artículo 11, se notificarán la no renovación o el cambio de modalidad contractual en un tiempo no menor de 45 días calendario antes del vencimiento del contrato.
2. Ha de velarse por la comunicación respetuosa y cordial que, en todo caso, se recomienda sea hecha directamente por la Rectoría o, en su defecto, por la decanatura o dirección de la unidad académica equivalente.
3. Las personas que hagan parte de la planta temporal serán desvinculadas en el momento del retorno de los profesores o profesoras en formación, licencia o periodo sabático.

Parágrafo. Cuando por razones de disminución de demanda académica se deba prescindir de docentes de hora cátedra, se deberá priorizar la permanencia de aquellos(as) que tengan mayor experiencia y trayectoria en la Universidad, teniendo en cuenta sus evaluaciones integrales.

Artículo 13. De la edad de retiro forzoso

A partir de los 70 años de edad se produce el retiro de la planta global de la Universidad, y en función de las necesidades de la facultad o unidad académica equivalente, las personas podrán ser contratadas en modalidad de prestación de servicios u hora cátedra especial, y la Universidad diseñará una estrategia de reconocimiento a la trayectoria y a los aportes académicos.

Capítulo 3. De los sistemas de seguimiento y evaluación

Artículo 14. El sistema de seguimiento al cumplimiento del plan individual de trabajo tendrá como propósito identificar los avances, necesidades y oportunidades de mejora en el desempeño de las funciones de docencia, investigación, extensión y gestión académica:

1. Se llevará a cabo de manera semestral o anual, según corresponda;
2. Aportará insumos para el ajuste concertado en los planes de trabajo;
3. Aportará insumos para la definición de un plan de mejoramiento, referido en los artículos 1 y 11.1, así como el esquema de acompañamiento de parte de la facultad o unidad académica equivalente;
4. Integrará un esquema de seguimiento cualitativo y cuantitativo.

Artículo 15. El sistema de evaluación de desempeño se basa en un proceso continuo y sistemático de carácter formativo, destinado a:

1. Conocer y a mejorar el desempeño de los profesores y profesoras, así como a asegurar la calidad de la formación, investigación, extensión y gestión académica y el cumplimiento de la misión institucional de la Universidad;
2. Ser uno de los elementos que se tendrán en cuenta para el ingreso en la planta ordinaria, la permanencia y el ascenso en el marco del escalafón.

Parágrafo 1. Los componentes de la evaluación deberán ser adaptados al plan de trabajo de cada profesora o profesor y garantizar mecanismos que tiendan a evitar cualquier tipo de prejuicio, en especial de género y etarios, en la evaluación.

Parágrafo 2. Se basará en un esquema de indicadores que integre formas de evaluación cualitativa y cuantitativa.

Artículo 16: La evaluación de desempeño de docencia:

1. Será semestral e incluirá la valoración de las y los estudiantes, la autoevaluación, la coevaluación y la evaluación de la dirección del correspondiente programa;
2. El componente de la evaluación de los y las estudiantes se llevará a cabo dos veces por semestre;
3. Contemplará la activa participación en la ruta de formación y actualización de docentes de la Universidad;
4. Reconocerá con puntaje diferencial, para efectos del ascenso en el escalafón, la excelencia en el desempeño docente;
5. Diseñará e integrará mecanismos que tiendan a evitar cualquier tipo de prejuicio, en especial de género y etarios, en la evaluación.

Artículo 17. La evaluación de desempeño de investigación:

1. Será anual y se llevará a cabo en función del cumplimiento de los compromisos de producción concertados en el plan anual de trabajo en investigación;
2. Se estructurará en función de las pautas de gestión de la investigación definidas por la Dirección General de Investigación en el marco de la política de investigación;
3. Diseñará e integrará mecanismos que tiendan a evitar cualquier tipo de prejuicio, en especial de género y etarios, en la evaluación.

Artículo 18. La evaluación de desempeño de extensión y gestión académica:

1. Será anual;
2. Se llevará a cabo en función de los compromisos definidos en el plan anual de trabajo concertado;
3. Contemplará las metas de gestión previamente definidas.

Artículo 19. La facultad o unidad académica equivalente establecerán, de manera concertada con la profesora o el profesor, un plan de acompañamiento y mejoramiento del desempeño. La Universidad apoyará con sus dependencias los planes de mejoramiento según lo previsto en el artículo 11.1.

Artículo 20. La Universidad, a partir de las buenas prácticas de las facultades y las unidades académicas equivalentes, en un trabajo coordinado entre la Dirección Académica, la Dirección General de Investigación, la Oficina de Aseguramiento de la Calidad, la Facultad de Ciencias de la Educación, y el apoyo de la Dirección de Transformación Digital:

1. Con base en el esquema de planes individuales de trabajo, diseñará e implementará un modelo integral de seguimiento y evaluación que contemple las actividades de docencia, investigación, extensión y gestión académica.
2. Diseñará un sistema automatizado de seguimiento y evaluación que permita adelantar y consolidar los resultados sistemáticos de seguimiento, así como los ejercicios semestrales y anuales de evaluación de las actividades de docencia, investigación, extensión y gestión académica contemplados en el esquema de valoración del ascenso en el escalafón profesoral.

Parágrafo. Tanto el seguimiento como la evaluación serán adelantados por las respectivas facultades y unidades académicas equivalentes.

Capítulo 4. Del escalafón

Sección 1. De la estructura

Artículo 21. La Universidad cuenta con un escalafón profesoral para la planta ordinaria y un escalafón para la planta especial que funcionan con concurso a vacantes concursables por mérito y trayectoria, así como ascenso basado en desempeño.

Artículo 22. El escalafón en la planta ordinaria estará compuesto por los profesores y profesoras titulares y sus dos grados (titular 1, titular 2); asociados y sus dos grados (asociado 1, asociado 2); asistentes y sus dos grados (asistente 1, asistente 2).

En el interior de cada categoría, la movilidad entre los grados se llevará a cabo a partir de un ascenso basado en el cumplimiento de requisitos del respectivo grado medido cada cinco años. El ascenso entre los grados contemplará: (1) ascenso salarial y (2) salario emocional.

La movilidad entre categorías se llevará a cabo a partir de la disponibilidad de vacantes y, por lo tanto, se adelantará a través de concurso.

Parágrafo. A partir del ejercicio de proyección financiera, el Consejo Directivo adoptará la correspondiente estructura salarial, según el artículo 33.

Artículo 23. El escalafón en la planta especial estará compuesto por los profesores y profesoras de hora cátedra y sus tres grados (hora cátedra 1, hora cátedra 2, hora cátedra 3).

Parágrafo. A partir del ejercicio de proyección financiera, el Consejo Directivo adoptará la correspondiente estructura salarial, según el artículo 33.

Artículo 24. De los puntajes. A partir de un estudio de los perfiles de la planta y los productos de formación, investigación, extensión y gestión académica, el Consejo Directivo adoptará el esquema de puntajes que aplicará para cada grado y escalafón de la planta ordinaria y especial, contenida en el anexo a este estatuto. Este diseño:

1. Tendrá en cuenta, como insumo de construcción, el documento presentado por el Consejo de Profesores;
2. Garantizará la flexibilidad e incentivos para la producción de conocimiento diverso en equilibrio con la docencia;
3. Integrará criterios diferenciales que reconozcan ventanas de maternidad y labores de cuidado;
4. Integrará criterios diferenciales para la excelencia en docencia, investigación, extensión y gestión académica;
5. Integrará la Prospectiva Externado 2032 y los criterios de producción de conocimiento de impacto, de apropiación social, investigación formativa, formación de talento humano y gestión académica y estratégica;
6. La experiencia de las egresadas y los egresados en investigación y acompañamiento a la docencia en la Universidad Externado se tendrá en cuenta en el esquema de valoración de los concursos para acreditar la experiencia profesoral.

Artículo 25. Para los casos de tránsito de la planta especial a la planta ordinaria se incluirán criterios diferenciales de valoraciones de las postulaciones de los profesores y profesoras que pertenezcan a la planta especial.

Artículo 26. Del tránsito de la planta ordinaria a la especial. El ejercicio de cargos públicos o privados implicará una modificación contractual a hora cátedra y el traslado del contrato a la planta especial. Por el término de un año y medio el (la) profesor(a) podrá regresar a su cargo y posición en el escalafón. Al finalizar dicho periodo, y si el (la) profesor(a) no retoma su cargo, podrá seguir vinculado(a) a la planta especial y podrá acceder a las convocatorias de la planta ordinaria en las condiciones previstas en el artículo 7.

Parágrafo 1. La experiencia laboral durante el ejercicio el año y medio no será contemplada en el esquema de puntajes para el ascenso en el escalafón.

Parágrafo 2. Los (las) docentes que a la entrada en vigencia del presente estatuto estén ejerciendo cargos públicos o privados, y en función de las necesidades y disponibilidad presupuestal de la correspondiente facultad o unidad académica equivalente, contarán con un año un medio de transición para definir su retorno a la Universidad.

Artículo 27. Los profesores y profesoras de la planta ordinaria podrán ejercer cargos académico administrativos, misionales o de apoyo en la Universidad, que serán valorados en equivalencias en el escalafón. Quienes asuman cargos académico-administrativos, misionales o de apoyo mantendrán su salario base y su categoría en el escalafón de planta, y recibirán una bonificación mensual mientras desempeñen dichas funciones.

Sección 2. Del ascenso en el escalafón

Artículo 28. El ascenso de los profesores y profesoras:

1. Es un derecho al que se accede por concurso de mérito en el marco del esquema de cupos del escalafón profesoral definido y revisado por el Consejo Directivo de conformidad con las necesidades de cumplimiento de la misionalidad de la Universidad;
2. Es un reconocimiento a la trayectoria y carrera profesoral;
3. El diseño de los criterios de concurso deberá integrar, además de los definidos en el capítulo 5, el reconocimiento de la trayectoria de vinculación con la Universidad, así como mecanismos diferenciales de género, etnia y capacidades diversas que materialicen los principios que rigen el presente estatuto.

Artículo 29. La planta docente en edad de pensión:

1. Los (las) docentes de planta ordinaria y especial permanecerán en el escalafón hasta los 65 años con o sin mesada pensional, momento en el que saldrán del escalafón, sin que esto implique su retiro.
2. A partir de los 65 años:
 - En el caso de los (las) docentes que estén recibiendo la mesada pensional, hasta que la persona cumpla 70 años, si lo desea, continuará vinculada con la Universidad con reducción de la asignación laboral y el correspondiente ajuste salarial.
 - Los (las) docentes que cuenten, además, con 25 años de antigüedad pasarán a la condición de eméritos(as).

Sección 3. De los profesores y profesoras eméritos(as)

Artículo 30. Profesores(as) eméritos(as). El reconocimiento del título de emérito(a) se dará a los (las) docentes mayores de 65 años y que cuenten, además, con 25 años de antigüedad de vinculación con la Universidad. Es un reconocimiento vitalicio, independientemente de que la persona mantenga o no dicha vinculación. La categoría de profesor(a) emérito(a) no hará parte del escalafón.

Artículo 31. El reconocimiento de la trayectoria profesoral con el título de profesor(a) emérito(a) contempla:

1. Permanencia en el Consejo de Profesores;
2. Facultad de ejercer cargos de dirección;
3. Reconocimiento simbólico.

Capítulo 5. De la transición

Artículo 32. La transición al esquema del escalafón contemplará fases de alistamiento e implementación, y medidas transitorias.

Sección 1. De la fase de alistamiento

Artículo 33. A partir de la aprobación del estatuto, en un lapso de tres meses, la administración entregará al Consejo Directivo los cálculos actuariales para la definición de la escala salarial del escalafón ordinario y especial y sus grados.

Artículo 34. A partir de la definición de la escala salarial, en un lapso de máximo tres años, la Universidad deberá adecuar el andamiaje institucional, tecnológico y de reglamentación para la puesta en marcha del escalafón. Con este propósito, la administración y el Consejo Directivo, con el apoyo de las unidades que sean necesarias, diseñarán, aprobarán y dispondrán:

1. A partir del estudio de cargas funcionales, la asignación de plantas ordinaria, especial, temporal y de eméritos para cada facultad y unidad académica equivalente.
2. La reglamentación de los puntajes para el escalafón y grados de la planta ordinaria y la planta especial según el esquema del anexo a este estatuto.
3. Un sistema de evaluación según lo previsto en el capítulo 3 de este estatuto.
4. Un sistema informático para la gestión de la planta global: ordinaria, especial, temporal y emérita y los procesos de valoración para los ascensos, para las dos primeras.
5. Una adecuación de la política de formación.
6. Un esquema de sabáticos y licencias remuneradas y no remuneradas.
7. Un Equipo Técnico suficiente, conformado por representantes de la Dirección Académica, la Dirección General de Investigación y la Dirección de Talento humano. Dicho Equipo estará a cargo del proceso inicial de estudio de escalafonamiento del cuerpo docente de las plantas ordinaria y especial. La composición del Comité de Escalafón deberá garantizar la paridad de género.

Parágrafo. Se creará un Comité de Escalafón conformado por un(a) representante de la Dirección Académica y un(a) representante de la Dirección General de Investigación, quienes, con el apoyo de la Facultad de Ciencias de la Educación, propondrán, para la aprobación del Consejo Directivo, el esquema de puntajes. La composición del Comité de Escalafón deberá garantizar la paridad de género.

Sección 2. De la fase de implementación

Artículo 35. Una vez finalizada la fase de alistamiento, la Universidad tendrá hasta un año para adelantar el primer ejercicio de escalafonamiento de todo su cuerpo docente y será convocado por la Dirección de Talento Humano.

Parágrafo 1. A partir de la publicación de los resultados de escalafonamiento los profesores y profesoras a quienes les falten diez años para la edad de pensión y las profesoras a quienes les falten 15 años para la edad de pensión y decidan no entrar al escalafón tendrán un mes para notificar la decisión a su facultad.

Parágrafo 2. Instancias de reposición y apelación. A partir de la notificación de los resultados del ejercicio de escalafonamiento, los profesores y profesoras tendrán cinco días para presentar el recurso de reposición ante el equipo técnico. El recurso de apelación se llevará a cabo ante la Rectoría.

Artículo 36. Con base en el resultado del primer ejercicio de escalafonamiento, el Consejo Directivo, a partir de una propuesta presentada por la Oficina de Aseguramiento de la Calidad, la Dirección de Talento Humano, la Dirección Académica y la Dirección General de Investigación, aprobará la distribución de cupos de escalafón por facultad y unidad académica equivalente.

Parágrafo. Cumplido un año de la distribución de los cupos, cada facultad o unidad académica equivalente publicará las convocatorias de concurso para el ascenso en el escalafón.

Artículo 37. En el proceso de transición, para el ingreso en el escalafón, y por una única vez, para los (las) docentes que lleven más de veinte años vinculados(as) a la Universidad, el escalafonamiento tendrá en cuenta un modelo de equivalencias para la experiencia profesional según la siguiente relación:

1. Quince años de experiencia profesional certificada relacionada con el objeto del contrato con la Universidad podrán ser equiparados a un título de doctorado.
2. Diez años de experiencia profesional certificada relacionada el objeto del contrato con la Universidad podrán ser equiparados a un título de maestría.

3. Ocho años de experiencia profesional certificada relacionada con el objeto del contrato con la Universidad podrán ser equiparados a un título de especialización.

Parágrafo. Para los efectos de las equivalencias del presente artículo no se entenderán las actividades universitarias.

Artículo 38. Para el primer ejercicio de escalafonamiento se tendrán en cuenta los siguientes parámetros:

1. Los (las) docentes que se encuentren a diez años de la edad legal de pensión para los hombres y quince para las mujeres podrán elegir, con base en el estudio de puntajes y equivalencias adelantado por el equipo técnico, si ingresan en el escalafón. Las personas que decidan no ingresar a él, independientemente de su modalidad de contrato, continuarán su vínculo con la Universidad en función de los derechos y deberes, así como requisitos de evaluación previstos en el presente estatuto.
2. Durante un periodo de cinco años a partir del primer ejercicio de escalonamiento, las funciones de docencia, investigación, extensión y gestión académica serán suplidas, como límite superior, por la planta vigente de la Universidad a la fecha de aprobación del presente estatuto.

Artículo 39. Revisión y ajustes del escalafón y su reglamentación. Cumplidos tres años de su implementación, el escalafón y sus documentos de reglamentación podrán ser revisados y ajustados a la luz de los primeros resultados con el fin de optimizar su funcionamiento.

Parágrafo. La solicitud de revisión y ajustes puede provenir del Consejo de Profesores o por iniciativa del Consejo Directivo de la Universidad.

Sección 3. De las medidas de transición

Artículo 40. Hasta la entrada en funcionamiento del escalafón:

1. Lo consagrado en los capítulos 1, 2 y lo que corresponda del capítulo 7, artículos 44, 49 y 52, del presente estatuto entran en vigor a partir de la expedición del Acuerdo del Consejo Directivo.

2. Los procesos de vinculación y desvinculación previstos en los Lineamientos Transitorios de vinculación y desvinculación, aprobados en la Sesión 06 del Consejo Directivo, el 17 de abril de 2023, quedan derogados a partir de la entrada en vigor el presente Acuerdo del mismo órgano.
3. Las actividades de docencia, investigación, extensión y de gestión académica se ajustarán al esquema de planes de trabajo conforme lo previsto en el artículo 3 de este estatuto.

Artículo 41. Ninguna de las medidas de implementación y transición puede ir en menoscabo de los principios que rigen este estatuto.

Capítulo 6. De la formación docente

Artículo 42. Con el fin de estructurar una política de formación docente que responda a la visión de la Universidad y las características del ascenso en el escalafón, la Dirección Académica, la Dirección General de Investigación y la Dirección de Internacionalización reestructurarán, para la aprobación del Consejo Directivo, el actual Programa de Excelencia y Reconocimiento desde la Formación (Perform) para crear dos rutas: la ruta de financiación institucional y ruta de financiación individual.

Parágrafo 1. La ruta institucional corresponde a una estrategia de estímulo de cupos para postular candidaturas para apoyo financiero de la Universidad con el fin de adelantar estudios posgraduales en el país o en el exterior.

Parágrafo 2. La ruta individual corresponde a la estrategia de estímulo de cupos para postular candidaturas al reconocimiento de proyectos de formación posgradual en el país o en el exterior de los profesores y profesoras.

Artículo 43. El diseño de las dos rutas contemplará los diferentes esquemas y modalidades de formación, nacional e internacional, estructurada y no estructurada, con el fin de garantizar la continuidad del vínculo académico con sus profesoras y profesores durante su formación en el exterior o en el país, y a su retorno. Dicha ruta:

1. Responderá a un concurso de mérito para la postulación a cupos para becas semestrales, en el caso de la financiación institucional, y cupos para permisos académicos, en el caso de la financiación individual, distribuidas en dos convocatorias;
2. Contemplará una estructura de convocatoria que reconozca la diversidad de tiempos, procesos y requisitos para la postulación a los programas de formación en el país y en el exterior. Dicha estructura será sensible a la diferencia de perfiles entre docentes y docentes investigadores y contará con esquema de acciones afirmativas;
3. Garantizará un esquema de vínculo laboral y académico de las personas en formación en función del tipo de formación, lugar, duración y dedicación. Dicho esquema contemplará modalidades de licencias remuneradas y no remuneradas, disminución de asignación laboral y dedicación, según el tipo, modalidad y destino de formación;
4. Incluirá un esquema de seguimiento del cumplimiento de compromisos de financiación según el tipo y la modalidad del programa;
5. Los criterios de selección asignarán un puntaje diferencial a las postulaciones de la ruta de financiación individual con el fin de reconocer la gestión individual de becas o la financiación personal para el proyecto de formación;
6. El comité de selección contará con criterios diferenciales tanto en su conformación como en los criterios de evaluación;
7. Las decanaturas y las unidades académicas equivalentes podrán suplir la asignación de las personas en formación, de manera total o parcial, por el tiempo de sus estudios, mediante la provisión de cargos en planta temporal que serán terminados una vez la persona en formación finalice sus compromisos académicos.

Parágrafo. Mientras el Consejo Directivo reglamenta la política de formación, seguirá vigente el Perform.

Capítulo 7. Del bienestar profesoral

Artículo 44. Se entenderá por *bienestar profesoral* todos los beneficios y políticas adicionales al salario que contribuyan al bienestar personal de los (las) docentes y reconozcan su actividad académica y su compromiso con la institución.

La Universidad apoyará el plan de vida de los profesores y profesoras teniendo en cuenta su carga de cuidado y su situación personal y familiar y ampliará los derechos que la ley concede en materia de maternidad y paternidad, velando por superar las brechas de género en el interior de la institución.

La Universidad debe conceder a los profesores y profesoras oportunidades, espacios y medios para desarrollar actividades deportivas, artísticas y culturales y para el bienestar personal de carácter físico, mental y emocional.

Sección 1. De los beneficios

Artículo 45. Una profesora o un profesor de planta ordinaria y especial podrán solicitar licencia no remunerada con el objetivo de:

1. Adelantar estudios de posgrado o de lenguas, hasta por la duración del programa, en función de las pautas establecidas sobre el particular en la política de formación;
2. Atender cargas de cuidado o, en general, situaciones personales o familiares hasta por dos años;
3. Una vez culmine el periodo de la licencia, el profesor o la profesora retornará a la misma categoría y el mismo grado que ocupaba en el escalafón de planta al inicio de la licencia, respetando su antigüedad y sus derechos.

Parágrafo. En caso de que la asignación del (la) docente no pueda ser suplida por la planta de la facultad o la unidad académica equivalente, la decanatura o la dirección, con el visto bueno del Consejo de Facultad o de quien haga veces, abrirá convocatoria para proveer el cargo en planta temporal a término definido.

Artículo 46. Las profesoras y los profesores de planta que hayan prestado sus servicios de manera continua por siete años o más a la Universidad, sin que se puedan acumular periodos, tendrán derecho a periodos sabáticos remunerados de seis meses o un año con el objetivo de realizar actividades de formación académica, de investigación o de extensión. La Dirección de Talento Humano, de manera coordinada con la Dirección Académica y la Dirección General de Investigación, diseñará el esquema de postulación, requisitos y condiciones de los años sabáticos para la aprobación del Consejo Directivo.

Artículo 47. Las profesoras y los profesores podrán tomar cinco días hábiles de desconexión intersemestral durante los meses de junio y julio. Al efecto, acordarán con la dirección de su unidad académica o equivalente las fechas apropiadas, de acuerdo con su plan de trabajo.

Artículo 48. Además de las políticas de beneficio laboral diseñadas por la Dirección de Talento Humano, la Universidad diseñará y podrá en marcha:

1. Una política de bienestar mental y calidad de vida.
2. Una política de beneficios.

Artículo 49. La profesora y el profesor, su cónyuge o compañero(a), sus hijos(as) y las personas a su cargo tendrán descuentos para cursar programas de pregrado, posgrado y/o de extensión, de conformidad con las políticas y los reglamentos de descuentos y auxilios educativos vigentes en la Universidad sobre la materia.

Sección 2. De las distinciones a la excelencia y trayectoria

Artículo 50. De manera coordinada, la Dirección Académica, la Dirección General de Investigación y la Dirección de Extensión diseñarán, para aprobación del Consejo Directivo, un esquema de reconocimiento a los mejores resultados en docencia, investigación y extensión en cada facultad o unidad académica equivalente. En este esquema se deberá considerar la distinción *Post tenebras spero lucem* para los profesores y profesoras que se hayan destacado por una contribución extraordinaria al cumplimiento de los objetivos consignados en el artículo 4 de los Estatutos de la Universidad.

Artículo 51. El Consejo Directivo de la Universidad conferirá una distinción a los profesores y profesoras por su tiempo de vinculación a la Universidad en los siguientes grados. Estas distinciones entrarán en vigencia a partir de la aprobación del escalafón:

1. Acreditada(o) a quienes hayan cumplido cinco años de vinculación.
2. Distinguida(o) a quienes hayan cumplido diez años de vinculación.
3. Ordinaria(o) a quienes hayan cumplido veinte años de vinculación.
4. Ilustre a quienes hayan cumplido veinticinco años de vinculación.

Parágrafo 1. En el caso de los profesores y las profesoras de cátedra o contratados(as) por hora, para el cálculo de los años se tendrán en cuenta los periodos académicos de los contratos.

Parágrafo 2. Las distinciones previstas en esta sección serán conferidas independientemente de la modalidad de vinculación. Los periodos de vinculación a título de becario(a) serán tenidos en cuenta.

Artículo 52. El Consejo Directivo de la Universidad podrá otorgar el título de Doctora o Doctor *Honoris Causa* a las personas naturales que se han destacado por sus aportes a la educación, a la ciencia, a la tecnología, a la cultura o al arte, previa postulación por escrito de la Rectoría. Esta solicitud realizada por la Rectoría debe contar con un respaldo significativo profesores o profesoras miembros del Consejo de Profesores.

Parágrafo. Los candidatos o candidatas no podrán ser profesores o profesoras vinculados(as) contractualmente a la Universidad. Se podrá otorgar esta distinción a una persona por una sola vez.

Texto revisado y aprobado por el Consejo Directivo en su Sesión 16 del 20 de agosto de 2024

Anexo

Escalafón de la planta ordinaria			Escalafón de la planta especial		
Escalafón	Grado	Requisitos		Grado	Requisitos
Titular	Titular 1	Doctorado, idioma, puntos	Hora cátedra	Hora cátedra 1	Doctorado, idioma, puntos
	Titular 2	Doctorado, idioma, puntos		Hora cátedra 2	Maestría, idioma, puntos
Asociado	Asociado 1	Maestría, idioma, puntos		Hora cátedra 3	Especialización, idioma puntos

	Asociado 2	Maestría, idioma, puntos	
Asistente	Asistente 1	Especialización, idioma, puntos	
	Asistente 2	Especialización, idioma, puntos	

PROYECTO