

ESTATUTO DOCENTE

**ACUERDO DEL CONSEJO DIRECTIVO
DE LA UNIVERSIDAD N.º 10
DEL 28 DE OCTUBRE DE 2024**

UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA
Octubre de 2024

CONTENIDO

| | |
|---|----|
| Preámbulo | 3 |
| Capítulo 1 | |
| De los derechos, deberes y definiciones | 4 |
| Capítulo 2 | |
| De la planta profesoral y de la vinculación y desvinculación laboral | 9 |
| Sección 1. De la planta profesoral | 9 |
| Sección 2. De la vinculación laboral | 11 |
| Sección 3. De la desvinculación laboral | 15 |
| Capítulo 3 | |
| De los sistemas de seguimiento y evaluación | 17 |
| Capítulo 4 | |
| Del escalafón | 21 |
| Sección 1. De la estructura | 21 |
| Sección 2. Del ascenso en el escalafón | 24 |
| Sección 3. De las(os) profesoras(es) eméritas(os) | 26 |
| Capítulo 5 | |
| De la transición | 26 |
| Sección 1. De la fase de alistamiento | 26 |
| Sección 2. De la fase de implementación | 28 |
| Sección 3. De las medidas de transición | 30 |
| Capítulo 6 | |
| De la formación docente | 32 |
| Capítulo 7 | |
| Del bienestar profesoral | 34 |
| Sección 1. De los beneficios | 34 |
| Sección 2. De las distinciones a la excelencia y la trayectoria | 36 |
| Anexo | 38 |

ESTATUTO DOCENTE

ACUERDO DEL CONSEJO DIRECTIVO DE LA UNIVERSIDAD N.º 10 DEL 28 DE OCTUBRE DE 2024

PREÁMBULO

En virtud de sus competencias constitucionales, legales y estatutarias, en particular las previstas en el artículo 13 del Estatuto General de la Universidad Externado de Colombia (en adelante, 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;

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, así como para precisar los derechos y los deberes de las(os) profesoras(es) y asegurar su observancia;

Reafirmando que el contenido actual y las sobrevivientes actualizaciones del estatuto profesoral deben mantener la alineación con los documentos estatutarios de la Universidad que conforman las normas de derecho interno;

Reconociendo que el estatuto profesoral es un documento dinámico que, además de construirse de manera progresiva, debe ser sometido a procesos de actualización en función de la modificación de las necesidades institucionales y del entorno;

Reconociendo que la interpretación y la aplicación del estatuto profesoral han de orientarse bajo los principios de protección de la dignidad de quienes ejercen la actividad docente e investigativa; de prevención de cualquier tipo de discriminación; de reconocimiento a la trayectoria académica y profesional; de promoción, bienestar y desarrollo profesoral, y de procesos transparentes y participativos;

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

CAPÍTULO 1 DE LOS DERECHOS, DEBERES Y DEFINICIONES

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

1. A ser tratadas(os) en igualdad de condiciones. La Universidad propenderá por 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 participar en la definición de los planes de trabajo con la respectiva dirección de la facultad, unidad académica equivalente o la dependencia que haga sus veces. El plan de trabajo deberá estar siempre ajustado a las prioridades estra-

- tégicas en materia de docencia, investigación, extensión y gestión académica y ser acorde con el perfil y la proyección académicos del (la) profesor(a).
3. A la libertad de cátedra, de investigación, de expresión y de opinión en el marco del respeto y la tolerancia.
 4. Al bienestar profesoral y universitario.
 5. A retornar a la Universidad luego de que, de manera transitoria, hayan ocupado cargos en el sector público y/o privado, derecho sujeto a las condiciones, las circunstancias y los límites que establezca el presente Estatuto.
 6. Al ascenso de acuerdo con el presente Estatuto, a una remuneración conforme al principio de equidad y a un ajuste salarial escalonado en el marco del escalafón.
 7. A elegir y ser elegidas(os), a ser consultadas(os) y a participar en las asambleas que se desarrollen en el seno de la Universidad, según la reglamentación estatutaria de la institución.
 8. A acceder, en los términos que definan las políticas y la ruta de formación docente, a los mecanismos para mejorar su perfil académico.

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

1. Conocer los derechos y deberes previstos en el presente Estatuto y en los demás documentos estatutarios de la Universidad que conforman las normas de derecho interno, a ejercerlos y observarlos, respectivamente.

2. Cumplir con el plan de trabajo vigente concertado con la dirección de la respectiva unidad académica y contribuir a la calidad e innovación.
3. Ser evaluadas(os) de acuerdo con el propio plan de trabajo, acogerse a los resultados de las evaluaciones de su gestión y, de ser el caso, acordar con la unidad académica correspondiente un plan de mejoramiento de desempeño.
4. Participar en los procesos de formación en didáctica, investigación, habilidades digitales y demás dispuestos por la Universidad e integrarlos como parte del plan de trabajo.
5. Respetar el buen nombre de la Universidad y hacer uso de la marca Externado, los bienes y servicios de nuestra casa de estudios de acuerdo con las normas de la misma y con los manuales institucionales previstos para tales propósitos.
6. Respetar el régimen de propiedad intelectual y observancia de la ética.
7. Dar un trato respetuoso a los integrantes de la comunidad externadista y no incurrir en ninguna práctica constitutiva de acoso, discriminación o violencia por cualquier causa.
8. Participar en los procesos de evaluación, autoevaluación y acreditación, así como en los planes de mejoramiento continuo y de desarrollo de nuevas capacidades orientadas por la planeación estratégica.

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

1. Para efectos de este Estatuto, se entiende por *profesora* o *profesor* a 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, independientemente de la modalidad de contrato, el (la) profesor(a) también podrá desempeñar labores de extensión o gestión académica.
2. Por *hora de docencia* se entiende 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 efectiva de clase con las y los estudiantes. En el caso de las(os) profesoras(es) de la planta especial se reconoce media hora de preparación y trabajo por una hora 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 Educativa Digital.
 3. Se entiende por *escalafón* el sistema de clasificación de las(os) profesoras(es) que determina la movilidad entre 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, así como con las evaluaciones de desempeño y el tiempo de vinculación a la Universidad.
 4. Se entiende por *plan de trabajo* el acuerdo entre el (la) profesor(a) y la respectiva dirección de su unidad académica que ordena las actividades de investigación, docencia, extensión y/o gestión académica, actividades de formación de la ruta docente, otras actividades, los resultados esperados según las horas y cargas de conformidad con su contrato.
 - i) La distribución de la dedicación entre las actividades misionales que desempeñe cada profesor(a) tomará en cuenta la equivalencia de hora-docencia, garantizando, en armonía con la normatividad interna de la Universidad, la asignación suficiente de tiempo, en función del

- tipo de contrato, a las labores de investigación, extensión, gestión académica y formación en la ruta docente.
- ii) El contenido del plan de trabajo estará circunscrito al cumplimiento de la planeación de la unidad académica.
 - iii) El plan de trabajo, su seguimiento y evaluación podrán ser ajustados en función de contingencias derivadas de las cargas de cuidado; de actualizaciones en la carga de actividades de docencia y de las actividades en el ciclo de vida de los proyectos de investigación; de actividades de extensión y de gestión académica, y de otras necesidades.
 - iv) Las diferencias en la concertación del plan de trabajo podrán ser elevadas al respectivo Consejo de Facultad o sus equivalentes.
5. Se entiende por *actividad de investigación* toda labor relacionada con la creación, transformación, producción, apropiación, gestión de investigación y difusión de conocimiento. La planeación, la gestión y el desarrollo de las actividades de investigación se llevarán a cabo según las pautas definidas en el marco de la Política de Investigación de la Universidad.
6. Se entiende por *actividad docente* toda labor relacionada con los procesos de enseñanza y aprendizaje, en modalidad virtual o presencial, desempeñada con estudiantes en cualquier programa académico de la Universidad.
7. Se entiende por *actividad de extensión* toda labor de proyección social relacionada con planes, programas y proyectos, también en el marco de consultorías, 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. Se entiende por *actividad de gestión académica* toda labor, enmarcada dentro del proyecto académico de facultad o

unidad académica equivalente, orientada a administrar los programas académicos y de extensión, participar en registros calificados y procesos de acreditación, mejorar y evaluar los procesos formativos, pedagógicos y de investigación.

CAPÍTULO 2 DE LA PLANTA PROFESORAL Y DE LA VINCULACIÓN Y DESVINCULACIÓN LABORAL

Sección 1. De la planta profesoral

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

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

1. Planta ordinaria: está conformada por personas contratadas por la Universidad como profesores(as) en los términos definidos en el artículo 3 de este Estatuto para cumplir con las funciones de docencia, investigación, extensión y/o gestión académica en modalidad de tiempo completo o medio tiempo.
2. Planta especial: está compuesta por personas contratadas por la Universidad como profesores(as) en los términos definidos en el artículo 3 de este Estatuto para cumplir con las funciones de docencia en modalidad de hora cátedra.
3. Planta provisional: está compuesta por las personas contratadas por la Universidad como profesores(as) en los términos definidos en el artículo 3 de este Estatuto para suplir, de

manera temporal, la asignación de docencia, investigación y extensión a cargo de las(os) profesoras(es) que se encuentren adelantando procesos de formación posgradual, periodos sabáticos, licencias o situaciones imprevistas. También harán parte de la planta provisional las personas que sean vinculadas en virtud del artículo 7.2 de este Estatuto; las(os) profesoras(es) de hora cátedra en su primera vinculación a la Universidad de acuerdo con el artículo 8 de este Estatuto, así como jóvenes investigadoras(es) que desempeñen funciones a término fijo en las actividades de las unidades académicas y sus equivalentes.

4. Planta de profesoras(es) eméritas(os): está compuesta por las(os) profesoras(es) de más de 65 años y con más de 25 años de vinculación a la Universidad, reciban o no la mesada pensional.

Parágrafo 1. Las(os) profesoras(es) visitantes e investigadores(as) visitantes gozarán de reconocimiento de sus actividades en la Universidad, sin que esto implique su vinculación a la planta global.

Parágrafo 2. El tamaño de la planta profesoral global podrá aumentar solo si el número global de estudiantes activos de la Universidad a la fecha supera el número de estudiantes activos máximo reportado por la Oficina de Aseguramiento de la Calidad en los cinco años previos a la aprobación del presente Estatuto. Este será el límite superior de la planta mientras dicho número total de estudiantes activos no sea superado. Una vez alcanzado ese número de estudiantes la planta podrá aumentar considerando los parámetros indicados en el artículo 6 parágrafo 1 del presente Estatuto.

Artículo 6. Determinación y organización de la planta profesoral de las facultades y las unidades académicas equivalentes.

A partir de un estudio de necesidades de asignación de cargas para las actividades de docencia, investigación, extensión y gestión académica, cada facultad o unidad académica equivalente organizará

su planta. Dicho estudio se llevará a cabo con base en el plan estratégico de cada facultad y unidad académica equivalente con el fin de satisfacer las prioridades en materia de docencia, investigación, extensión y gestión académica, y tendrá en cuenta los límites estipulados en el parágrafo 1 del presente artículo.

Parágrafo 1. Para la definición de los criterios del estudio y la distribución de la planta se conformará un comité integrado por un representante de cada facultad y unidad académica equivalente, la Dirección Académica, la Dirección General de Investigación, la Dirección de Talento Humano y la Oficina de Aseguramiento de la Calidad. Dichos criterios deberán integrar consideraciones de estabilidad laboral, flexibilidad en la revisión de los planes de trabajo, calidad de la formación, número mínimo de estudiantes por curso y número de programas por facultad, cargas en docencia, investigación, extensión y gestión académica, y serán aprobados por el Consejo Directivo. A partir de ese momento cada facultad y unidad académica equivalente, con el apoyo de la Dirección de Talento Humano y la Oficina de Aseguramiento de la Calidad, adelantará el estudio y presentará para aprobación del Consejo Directivo la conformación de las plantas profesoriales ordinaria, especial, provisional y de eméritos.

Parágrafo 2. Las facultades, las unidades académicas equivalentes y la administración adelantarán el proceso referido en el presente artículo en un plazo máximo de un año a partir de la aprobación del presente Estatuto.

Parágrafo 3. La planta profesoral global y su asignación por facultades y unidades académicas equivalentes se revisarán cada dos años.

Sección 2. De la vinculación laboral

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

1. A partir de la manifestación de necesidad de suplir carga de tiempo completo, medio tiempo u hora cátedra, 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.
2. Las facultades y unidades académicas equivalentes, con el apoyo de la Dirección de Talento Humano, abrirán una convocatoria aplicando criterios alineados con las buenas prácticas laborales y bajo los principios de igualdad y no discriminación. La primera convocatoria será cerrada e interna, con el fin de privilegiar el talento humano de las(os) profesoras(es) de la Universidad de la planta ordinaria y especial. En caso de no encontrarse así el perfil requerido, la segunda convocatoria será abierta. Quienes sean seleccionadas(os) en la segunda convocatoria entrarán a formar parte de la planta provisional. Superado el primer periodo académico y a partir de la evaluación integral de desempeño prevista en el capítulo 3 del presente estatuto, las(os) docentes podrán ser vinculados(as) a la planta ordinaria y/o especial en función de la disponibilidad de vacantes en la respectiva planta y en el escalafón.
3. Siempre que la necesidad esté orientada a cubrir un medio tiempo o un tiempo completo se privilegiará, con puntaje diferencial, a los(as) docentes de hora cátedra teniendo en cuenta su trayectoria y experiencia.
4. Surtido el proceso de convocatoria y selección de la (del) candidata(o) idónea(o) para el cargo solicitado, la Dirección de Talento Humano remitirá a Rectoría el resultado para revisión y visto bueno. De ser aprobado por la Rectoría, se dará inicio al proceso de contratación.
5. La contratación que supere los cupos de la planta profesoral de la facultad o unidad académica equivalente deberá ser

justificada por la Decanatura o su equivalente 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 1. La Dirección Académica, la Dirección de Investigación y la Dirección de Talento Humano, con el apoyo de las decanaturas, trazarán los lineamientos del procedimiento de selección, incluyendo los criterios generales de evaluación y selección de perfiles para la vinculación en cualquiera de las modalidades previstas en el presente artículo 7. Dicho procedimiento contemplará, entre otros, la constitución de comités académicos paritarios de evaluación de perfiles que aplicarán los criterios de selección. Los criterios generales de selección referidos en el presente parágrafo integrarán enfoques diferenciales de género, etnia y capacidades diversas, así como mecanismos que tiendan a evitar cualquier tipo de prejuicio.

Parágrafo 2. Mientras se adecua la estructura de la planta profesoral global contemplada en el artículo 5 del presente Estatuto, este mecanismo de vinculación se entiende referido a la planta actual vigente.

Parágrafo 3. La experiencia de las(os) egresadas(os) en investigación y acompañamiento a la docencia en la Universidad se tendrá en cuenta en el esquema de valoración de los concursos para acreditar la experiencia profesoral.

Parágrafo 4. La cláusula de exclusividad aplicará en el ámbito nacional a los contratos de tiempo completo para efectos de las actividades remuneradas de docencia, investigación, gestión académica y extensión relacionadas con el objeto contractual con la Universidad.

Artículo 8. De la vinculación a la planta profesoral especial.

1. Las(os) profesoras(es) hora cátedra en su primera vinculación a la Universidad ingresarán a la planta provisional.
2. Evaluado su desempeño de forma satisfactoria, y sujeto a la disponibilidad de vacantes en la planta especial, podrán transitar a esta.

Artículo 9. De la vinculación a la planta profesoral provisional.

1. La vinculación a la planta provisional se llevará a cabo sin necesidad de convocatoria interna, salvo lo expresamente establecido en el artículo 7.2 del presente Estatuto.
2. Los cargos de la planta provisional 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, para los profesores de la planta ordinaria y provisional, del plan semestral o anual de trabajo, concertado entre los respectivos superiores y el (la) profesor(a); o de la carga asignada en el contrato de las(os) profesoras(es) de la planta especial y provisional, según corresponda.
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 profesores(as) con títulos de doctorado y maestría, sobre la asignación salarial, el nivel de formación y la modalidad contractual. Por su parte, las nuevas contrataciones de los profesores de hora cátedra deberán observar las escalas salariales actualmente aplicables en la 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 las plantas ordinaria y especial. En ese caso, el Consejo Directivo de la Universidad actualizará la Resolución 02 de 2022.

Parágrafo. La vinculación en la planta provisional se hará conforme a las escalas salariales vigentes antes de la entrada en vigencia de este Estatuto.

Sección 3. De la desvinculación laboral

Artículo 11. La solicitud de desvinculación de un(a) profesor(a) de planta ordinaria, especial, provisional o de eméritos deberá provenir de una decanatura o dirección de unidad académica equivalente, de acuerdo con los siguientes criterios:

1. Incumplimiento de los compromisos establecidos en dos sucesivos planes de trabajo. Para el caso de las(os) profesoras(es) 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. Faltas graves definidas en la ley, el contrato de trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo, los estatutos de la Universidad y su reglamentación, y el Protocolo sobre Violencias Basadas en Género.
3. Todo lo anterior sin perjuicio de la aplicación de las normas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo. La primera evaluación negativa debe procurar un plan de mejora, en acuerdo con el (la) profesor(a), para lo cual la facultad o unidad académica equivalente proveerá las condiciones y hará el respectivo acompañamiento y seguimiento.

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 (artículo 101 del Código Sustantivo del Trabajo), cuando se trate de una desvinculación por causales diferentes a las definidas en el artículo 11 de este Estatuto, la decanatura o dirección de la unidad académica equivalente notificará 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, la 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 provisional serán desvinculadas en el momento del retorno de las(os) profesoras(es) en formación.
4. Las personas que hagan parte de la planta provisional en función de lo previsto en el artículo 7.2 del presente Estatuto serán desvinculadas a partir de la segunda evaluación integral negativa.

Parágrafo 1. Cuando por razones de disminución de demanda académica se deba prescindir de profesores(as) 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.

Parágrafo 2. Mientras se adecua la estructura de la planta profesoral global contemplada en el artículo 5 del presente Estatuto, este mecanismo de desvinculación se entiende para la planta actual vigente.

Artículo 13. De la edad de retiro forzoso. Cumplidos los 70 años de edad se produce el retiro de la planta profesoral global de la Universidad. En función de las necesidades de la facultad o unidad académica equivalente, las personas podrán ser contratadas en modalidad de prestación de servicios y la Universidad diseñará una estrategia de reconocimiento a su trayectoria y a sus 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 del presente Estatuto, así como el esquema de acompañamiento por 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 mejorar el desempeño de las(os) profesoras(es), así como 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 escalafón.

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

Parágrafo 2. La evaluación 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 y la evaluación de la dirección del correspondiente programa;
2. El componente de la evaluación de los y las estudiantes, se llevará a cabo de manera semestral.
3. Contemplará la activa participación en la ruta de formación y actualización de las(os) 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 cual-

quier tipo de prejuicio, en especial de género y etario, 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 etario, 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 establecerá, de manera concertada con el (la) profesor(a), 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 del presente Estatuto.

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 y la Facultad de Ciencias de la Educación, y con el apoyo de la Dirección de Transformación Digital:

1. Con base en el esquema de planes individuales de trabajo y lo previsto en los artículos 16, 17, y 18 de este Estatuto, diseñará e implementará un modelo integral de seguimiento y evaluación que contemple las actividades de docencia, investigación, extensión y gestión académica.
2. Optimizará el sistema informático 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 1. Tanto el seguimiento como la evaluación serán adelantados por las respectivas facultades y unidades académicas equivalentes.

Parágrafo 2. La administración pondrá en funcionamiento el modelo de seguimiento y evaluación en un plazo máximo de un año a partir de la aprobación del presente Estatuto y tendrá hasta tres años, según artículo 34 del mismo Estatuto, para poner en marcha el sistema informático.

Parágrafo 3. Hasta la entrada en funcionamiento del modelo de seguimiento y evaluación, para efectos de la evaluación de la carga docente se seguirá aplicando la evaluación dispuesta por la Universidad y vigente en el momento de aprobación del presente Estatuto. En relación con la carga de investigación y extensión, las facultades y unidades académicas equivalentes seguirán aplicando los procesos vigentes dispuestos a la fecha, adecuando su estructura al esquema de planes de trabajo y procurando integrar

elementos del proceso de seguimiento y evaluación del presente Estatuto y de los derivados de la Política de Investigación.

CAPÍTULO 4 DEL ESCALAFÓN

Sección 1. De la estructura

Artículo 21. La Universidad cuenta con un escalafón profesoral para la planta ordinaria definido por vacantes concursables por mérito, trayectoria, ascenso basado en desempeño, antigüedad y nivel de formación. Y cuenta asimismo con un escalafón para la planta especial definido en función del desempeño, el nivel de formación y la antigüedad.

Artículo 22. Las categorías del escalafón en la planta ordinaria estarán compuestas por las(os) profesoras(es) 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) reconocimientos de acuerdo con los planes de bienestar de la Universidad.

La movilidad entre categorías se llevará a cabo según la disponibilidad de vacantes y, por lo tanto, se adelantará a través de concurso basado en el esquema de puntajes previsto en el artículo 24 de este Estatuto, ascenso basado en desempeño, antigüedad y formación.

Parágrafo 1. A partir del ejercicio de proyección financiera, el Consejo Directivo adoptará la correspondiente estructura salarial, según el artículo 34 de este Estatuto.

Parágrafo 2. Las personas vinculadas en virtud de los artículos 7.2 y 9 de este Estatuto a la planta provisional podrán participar en los concursos para las vacantes del escalafón de las plantas ordinaria y especial.

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

Parágrafo 1. La movilidad entre los grados se llevará a cabo a partir de un ascenso basado en el cumplimiento de requisitos de desempeño, nivel de formación y antigüedad. El ascenso entre los grados contemplará: (1) ascenso salarial y (2) reconocimientos de acuerdo con los planes de bienestar de la Universidad.

Parágrafo 2. A partir del ejercicio de proyección financiera, el Consejo Directivo adoptará la correspondiente estructura salarial, según el artículo 34 de este Estatuto.

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 reglamentará el esquema de puntajes que aplicará para cada categoría y grado del escalafón de la planta ordinaria, 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 y los incentivos para la producción de conocimiento diverso en equilibrio con la docencia;
3. Integrará criterios diferenciales que reconozcan ventanas de maternidad y paternidad y labores de cuidado;
4. Integrará la participación en la ruta de formación docente como requisito para el ascenso;

5. Integrará criterios diferenciales para la excelencia en docencia, investigación, extensión y gestión académica;
6. Integrará la prospectiva vigente y los criterios de producción de conocimiento de impacto, de apropiación social, investigación formativa, formación de talento humano y gestión académica y estratégica.

Parágrafo. La experiencia laboral externa no será considerada en el esquema de puntajes para el ascenso en el escalafón.

Artículo 25. Para los casos de tránsito de la planta especial a la planta ordinaria se incluirán criterios diferenciales de valoración de las postulaciones de las(os) profesoras(es) que pertenezcan a la planta especial.

Artículo 26. Del tránsito de la planta ordinaria a la especial. Para los(as) profesores(as) de tiempo completo que asuman cargos públicos o privados se hará una modificación contractual a hora cátedra y el traslado del contrato a la planta especial. Por el término de un año y medio a partir del momento en que inicie el ejercicio del respectivo cargo público o privado 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 del escalafón y de la planta ordinaria en las condiciones previstas en el artículo 7 del presente Estatuto.

Parágrafo. Los(as) profesores(as) 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 y medio de transición para definir su retorno a la Universidad.

Artículo 27. Las(os) profesoras(es) de la planta ordinaria podrán ejercer cargos de gestión académica, misionales o de apoyo en la

Universidad, que serán valorados en equivalencias en el escalafón. Quienes asuman cargos de gestión académica, misionales o de apoyo mantendrán su salario base y su categoría en el escalafón de planta, y podrán recibir una bonificación mensual mientras desempeñen dicho cargo.

Parágrafo 1. Las actividades de gestión académica, misionales o de apoyo en la Universidad serán valoradas en equivalencias en el escalafón. Quienes asuman actividades de gestión académica, misionales o de apoyo mantendrán su salario base y su categoría en el escalafón de planta y contarán con una disminución de su carga de docencia, investigación o extensión en el marco de su plan de trabajo.

Parágrafo 2. En ningún caso el salario del (la) profesor(a) más la bonificación podrá superar el salario del nivel siguiente en el escalafón o el salario máximo del escalafón, según se trate. Lo anterior no aplica para los encargos administrativos a decanos.

Parágrafo 3. Cualquier modificación del escalafón docente deberá contar con una valoración previa de su impacto financiero y legal por parte de la Dirección Financiera y la Dirección de Talento Humano. Si la valoración financiera muestra un crecimiento del valor de la nómina que no pueda ser soportado por el crecimiento de los ingresos operacionales, se requerirá el concepto favorable del Comité Patrimonial sobre la viabilidad de financiar la propuesta acudiendo a los ingresos no operacionales.

Sección 2. Del ascenso en el escalafón

Artículo 28. El ascenso de las(os) profesoras(es):

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 la carrera profesoral;
3. Deberá integrar, en cuanto al diseño de los criterios de concurso, además de los definidos en el capítulo 5 de este Estatuto, 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.

Parágrafo. El ascenso entre las categorías del escalafón de la planta ordinaria estará determinado por vacantes concursables por mérito, trayectoria, ascenso basado en desempeño, antigüedad y nivel de formación.

Artículo 29. De la planta docente en edad de pensión:

1. Las(os) profesoras(es) de planta ordinaria y especial permanecerán en el escalafón hasta los 65 años con mesada pensional o sin ella, momento en el que saldrán del escalafón, sin que esto implique su retiro.
2. A partir de los 65 años:
 - En el caso de las(os) profesoras(es) que estén recibiendo la mesada pensional, hasta que la persona cumpla 70 años, si lo desea, continuará vinculada con la Universidad concertando una reducción de la asignación laboral y el correspondiente ajuste salarial.
 - La permanencia de las(os) profesoras(es) que no estén recibiendo la mesada pensional se regirá por el artículo 13 del presente Estatuto.
3. Las(os) profesoras(es) que cuenten, además, con 25 años de antigüedad pasarán a la condición de eméritos(as).

Sección 3. De las(os) profesoras(es) eméritas(os)

Artículo 30. Profesores(as) eméritos(as). El reconocimiento del título de emérito(a) se dará a los(as) 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. La permanencia en el Consejo de Profesores;
2. La facultad de ejercer cargos de dirección;
3. El 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. En el transcurso de un año a partir de la adecuación de las plantas de cada facultad, la administración:

1. Presentará para la aprobación del Consejo Directivo la reglamentación de los puntajes para el escalafón y grados de la planta ordinaria según el esquema del Anexo a este Estatuto.
2. Diseñará y pondrá en funcionamiento un sistema de información para la gestión de la planta global: ordinaria, especial, provisional y de eméritas(os) y los procesos de valoración de los ascensos para las dos primeras.

3. Adelantará la primera carga de información al sistema de información para la gestión de la planta global.
4. Adelantará un proceso de validación con las(os) profesoras(es) de la información registrada en el sistema para la gestión de la planta.

Parágrafo 1. 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.

Parágrafo 2. Además de los criterios previstos para la construcción de los puntajes, el Comité deberá tener en cuenta las equivalencias previstas en el artículo 37 de este Estatuto.

Artículo 34. A partir de la adecuación de las plantas, en un lapso de máximo dos 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. Un ejercicio de preescalafonamiento cerrado que adelantará con base en la información normalizada en el sistema de información para la gestión de la planta global.
2. Con base en los resultados del ejercicio de preescalafonamiento, se adelantará y presentará para la aprobación del Consejo Directivo el estudio actuarial sobre cuyos resultados se defina la escala salarial del escalafón ordinario, así como el esquema de cupos según sus categorías y grados.

3. Pondrá en marcha el sistema informático de evaluación según lo previsto en el capítulo 3 de este Estatuto.
4. Se adecuará la política de formación prevista en el capítulo 6 del presente Estatuto.
5. Se adoptará un esquema de sabáticos y licencias remuneradas y no remuneradas previsto en el capítulo 7 del presente Estatuto.

Parágrafo. Para el desarrollo del proceso de preescalafonamiento la administración dispondrá un equipo técnico suficiente, conformado por representantes de la Dirección Académica, la Dirección General de Investigación y la Dirección de Talento Humano. La composición de este equipo 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, ejercicio que será convocado por la Dirección de Talento Humano.

Parágrafo. Instancias de reposición y apelación. A partir de la notificación de los resultados del ejercicio de escalafonamiento, las(os) profesoras(es) 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. Cumplidas las fases anteriores, la administración pondrá a consideración, aprobación y seguimiento del Consejo Directivo el cronograma y los procesos asociados con el primer ejercicio de escalafonamiento.

Artículo 37. En el proceso de transición, para el ingreso en el escalafón, y por una única vez, para las(os) profesoras(es) 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 con 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 tendrán en cuenta las actividades universitarias.

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

1. Los docentes que se encuentren a diez años y las docentes que se encuentren a quince años de la edad legal de pensión podrán elegir si ingresan o no en el escalafón. Quienes decidan no ingresar en él deberán notificar su decisión en un lapso máximo de un mes y, independientemente de su modalidad de contrato, continuarán su vínculo con la Universidad en función de sus derechos y deberes, así como de los requisitos de evaluación previstos en el presente Estatuto.
2. Durante un periodo de cinco años a partir del primer ejercicio de escalafonamiento, 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.

Parágrafo. Durante los cinco primeros años de operación del Estatuto Docente la nómina total para cada uno de los años no podrá exceder el valor en pesos de la nómina del año de aprobación del Estatuto, actualizada de acuerdo con el índice de incrementos salariales calculado por la Dirección Financiera.

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 del Consejo Directivo de la Universidad y deberá tener en cuenta lo dispuesto en el parágrafo 3 del artículo 27 del presente Estatuto.

Sección 3. De las medidas de transición

Artículo 40. Respecto del presente Estatuto, hasta la entrada en funcionamiento del escalafón:

1. Lo consagrado en el preámbulo; artículo 1; artículo 2; artículo 3; artículo 5 párrafos 1 y 2; artículo 6; artículo 6 párrafos 1 y 2; artículo 7; artículo 7 párrafos 1, 2 y 4; artículo 10; artículo 11; artículo 12; artículo 13; artículo 19; artículo 20; artículo 24; artículo 27 parágrafo 1; artículo 29 numeral 2; artículo 32; artículo 33; artículo 34; artículo 38 parágrafo; artículo 40; artículo 41; artículo 44; artículo 47; artículo 48; artículo 49 y artículo 52 entrará en vigor a partir de la expedición del Acuerdo del Consejo Directivo que aprueba el presente Estatuto.
2. Lo consagrado en el artículo 4; artículo 5; artículo 6 parágrafo 3; artículo 7 parágrafo 3; artículo 8; artículo 9; artículo 10 parágrafo 1; artículo 25; artículo 26; artículo 27; artículo 29

- numeral 3; artículo 30 y artículo 31 entrará en vigor a partir de la organización de la estructura de plantas.
3. Lo consagrado en el artículo 14; artículo 15; artículo 16; artículo 17; artículo 18 y artículo 50 entrará en vigor a partir de la puesta en marcha del esquema de seguimiento y evaluación.
 4. Lo consagrado en el artículo 21; artículo 22; artículo 23; artículo 28 numeral 3; artículo 28 párrafo; artículo 35; artículo 36; artículo 37; artículo 38; artículo 39; artículo 42; artículo 43; artículo 45 y artículo 46 entrará en vigor a partir de la finalización de la fase de alistamiento prevista en la sección 1 del capítulo 5.
 5. Lo consagrado en el artículo 27 párrafos 2 y 3; artículo 28; artículo 28 numerales 1 y 2; artículo 29 numeral 1 y artículo 51 entrará en vigor a partir de la finalización de la fase implementación prevista en la sección 1 del capítulo 5.
 6. 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 del presente Acuerdo. Este instrumento deja de regir en el momento de la aprobación del presente Estatuto sin perjuicio del régimen de transición, que será definido por la Rectoría para la edad de retiro forzoso.
 7. Hasta la entrada en funcionamiento de la estructura de las plantas global, ordinaria, especial y provisional la aplicación de este Estatuto se hará, en lo correspondiente, a la luz de la planta vigente a la fecha de aprobación del presente 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) con el objeto de crear dos rutas: la ruta de financiación institucional y la ruta de financiación individual.

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

Parágrafo 2. La ruta de financiación individual corresponde a la estrategia de estímulo de cupos para postular candidaturas al reconocimiento de proyectos de formación posgradual de las(os) profesoras(es) con recursos propios, en el país o en el exterior.

Artículo 43. El diseño de las dos rutas tendrá en consideración 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 las(os) profesoras(es) durante su formación en el exterior o en el país, y a su retorno. Dicho diseño:

1. Responderá a un concurso de méritos para la postulación a cupos para becas semestrales, en el caso de la financiación institucional, y a cupos para permisos académicos, en el caso de la financiación individual, distribuidas en dos convocatorias;
2. Tendrá una estructura de convocatoria que reconozca la diversidad de tiempos, procesos y requisitos para la postu-

- lación 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 investigadoras(es) y contará con un 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 contendrá modalidades de licencias remuneradas y no remuneradas, disminución de asignación laboral y dedicación, según el tipo, la modalidad y el 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 se guiará por criterios diferenciales tanto en su conformación como en el ejercicio de evaluación;
 7. Las facultades y las unidades académicas equivalentes podrán asignar el reemplazo de las personas en formación, de manera total o parcial, por el tiempo de sus estudios, mediante la provisión de cargos en planta provisional, que terminarán una vez la persona en formación finalice sus compromisos académicos.

Parágrafo. Mientras el Consejo Directivo reglamenta la política de formación, seguirá vigente el programa 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 las(os) profesoras(es) y reconozcan su actividad académica y su compromiso con la Universidad.

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 propenderá por de 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.

En función de la capacidad instalada y la disponibilidad financiera, la Universidad propenderá a conceder a las(os) profesoras(es) 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. Un(a) profesor(a) de las plantas ordinaria o especial podrá 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 un año.
3. Una vez culmine el periodo de la licencia, el (la) profesor(a) retornará a la misma categoría y el mismo grado que ocupaba en el escalafón de planta al inicio de la licencia, y se le respetarán su antigüedad y sus derechos.

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

Artículo 46. Las(os) profesoras(es) escalafonadas(os) en planta ordinaria y especial que hayan prestado sus servicios de manera continua por siete años o más a la Universidad tendrán derecho a periodos sabáticos remunerados hasta por un año, no acumulables, 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 periodos sabáticos para la aprobación del Consejo Directivo.

Artículo 47. Las(os) profesoras(es) de las plantas ordinaria y provisional, según corresponda, podrán tomar cinco días hábiles de desconexión intersemestral durante los meses de junio y julio. Al efecto, acordarán con la dirección de su facultad o unidad académica equivalente las fechas apropiadas, según su plan de trabajo.

Parágrafo. La administración diseñará y presentará para la aprobación del Consejo Directivo la política de desconexión laboral según los parámetros definidos en la Ley 2191 de 2022.

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

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

Parágrafo. Los costos asociados al sistema de formación docente y al programa de bienestar profesoral deberán ser incorporados en los presupuestos de la Dirección Académica y de la Dirección de Bienestar Universitario, respectivamente, de acuerdo con las políticas de presupuesto de cada vigencia.

Artículo 49. El (la) profesor(a), su cónyuge o compañera(o), 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 la 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 las(os) profesoras(es) 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 las(os) profesoras(es) por su tiempo de vinculación a la Universidad en los siguientes reconocimientos que serán otorgados de manera anual. Estas distinciones entrarán en vigencia a partir de la aprobación del escalafón y serán las siguientes:

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. Para el cálculo del tiempo de las distinciones previstas en el presente artículo se tendrán en cuenta los periodos académicos semestrales o anuales correspondientes.

Parágrafo 2. Las distinciones previstas en esta sección serán conferidas independientemente de la modalidad de vinculación de las(os) profesoras(es) de las plantas ordinaria y especial. Los periodos de vinculación a título de becario(a) serán tenidos en cuenta para estos efectos.

Artículo 52. El Consejo Directivo de la Universidad podrá otorgar el título de Doctora o Doctor *Honoris Causa* a las personas naturales que se hayan destacado por sus aportes a la Universidad, como también 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 deberá contar con un respaldo significativo de profesores o profesoras miembros del Consejo de Profesores.

Parágrafo. Los candidatos(as) no podrán ser profesoras(es) vinculadas(os) contractualmente a la Universidad. Se podrá otorgar esta distinción a una persona por una sola vez.

Este Estatuto fue aprobado por el Consejo Directivo de la Universidad en su Sesión n.º 22 del 28 de octubre de 2024, luego de la consulta al Consejo de Profesores establecida en el artículo 13.7 de los Estatutos, y divulgado por medio del Acuerdo n.º 10 de la misma fecha.

ANEXO

| Escalañón de la planta ordinaria | | | Escalañón de la planta especial | | |
|----------------------------------|-------------|--|---------------------------------|----------------|--|
| Escalañón | Grado | Requisitos | | Grado | Requisitos |
| Titular | Titular 1 | Doctorado, puntos, desempeñõ, antigüedad | Hora cátedra | Hora cátedra 1 | Doctorado, desempeñõ, antigüedad, |
| | Titular 2 | Doctorado, puntos, desempeñõ, antigüedad | | Hora cátedra 2 | Maestría, desempeñõ, antigüedad |
| Asociado | Asociado 1 | Maestría, puntos, desempeñõ, antigüedad | | Hora cátedra 3 | Especialización, desempeñõ, antigüedad |
| | Asociado 2 | Maestría, puntos, desempeñõ, antigüedad | | | |
| Asistente | Asistente 1 | Especialización, puntos, desempeñõ, antigüedad | | | |
| | Asistente 2 | Especialización, puntos, desempeñõ, antigüedad | | | |