

EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA

En virtud de sus competencias estatutarias, legales y constitucionales, en particular las previstas en el artículo 13 del Estatuto General de la Universidad Externado de Colombia 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 e investigación, el absoluto respeto por las ideas y el espíritu de tolerancia son bases fundamentales de la Universidad Externado de Colombia;

Reafirmando la importancia de la libertad de expresión como valor esencial de la tradición de nuestra Universidad, fundada en la época de la Regeneración, como un ámbito donde fuera posible expresar el conocimiento sin talanquera; reconociendo que la estabilidad en el empleo y demás garantías laborales son condiciones necesarias para preservar la libertad de cátedra y de expresión;

Considerando que la claridad en las reglas y procedimientos que rigen a las profesoras y los profesores es una condición fundamental para asegurar la calidad académica y el desarrollo de su labor como un proyecto de largo plazo;

Comprometido con la protección de la dignidad de las profesoras y los profesores como individuos que, al guiar y acompañar el proceso de enseñanza y aprendizaje, participan en la construcción de comunidades orientadas hacia la democracia y la convivencia pacífica, en las que el conocimiento es compartido en forma equitativa y recíproca;

Convencido de que un estatuto profesoral es un instrumento idóneo y necesario para preservar la honrosa tradición de nuestra Universidad, asegurar su perdurabilidad y conservar el sentido de pertenencia externadista;

Dicta el siguiente:

ESTATUTO PROFESORAL

CAPÍTULO 1. PRINCIPIOS Y DEFINICIONES

Artículo 1. El debido proceso, la transparencia, la legalidad, la participación y el acceso a la información orientarán la interpretación y la aplicación del presente estatuto.

Artículo 2. La estabilidad laboral es condición necesaria para garantizar la libertad de expresión, de cátedra y de investigación.

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

1. Profesora o profesor es la persona contratada por la Universidad para cumplir de forma regular con las funciones de docencia, investigación y extensión, de forma exclusiva o simultánea. Además, podrá cumplir con funciones de gestión académica.
2. Se entiende hora de docencia de la siguiente manera: una hora de interacción con las y los estudiantes requiere por lo menos dos horas de preparación y trabajo docente.
3. Escalafón es el sistema de clasificación de las profesoras y los profesores 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 académica que debe desarrollar, de los resultados esperados y de las horas y cargas de acuerdo con su contrato.

CAPÍTULO 2. VINCULACIÓN

Artículo 4. La vinculación de profesoras y profesores debe contribuir a la realización de la misión institucional de la Universidad, promover la excelencia académica, profesional y humana de las profesoras y de los profesores, y responder a las necesidades de cada unidad académica.

Artículo 5. Sin perjuicio del régimen vigente para la vinculación de beneficiarios (as) del programa de formación en el exterior, la unidad académica que requiera vincular una profesora o un profesor deberá presentar una solicitud a la Decanatura que contenga el perfil académico del puesto a proveer de manera detallada, la justificación del cumplimiento de los objetivos mencionados en el artículo 4 y de la imposibilidad de atender sus necesidades académicas con las profesoras o los profesores de la Universidad, así como la disponibilidad presupuestal.

La Decanatura deberá motivar la aprobación o el rechazo de la solicitud, de acuerdo con el inciso anterior, y justificará su decisión en la siguiente reunión del Consejo de Facultad. En caso de aprobar la solicitud, la Decanatura podrá formular sugerencias acerca del perfil mencionado, así como del proceso de selección.

Artículo 6. Una vez aprobada la solicitud, la unidad académica convocante determinará, con la asistencia de la Dirección de Talento Humano, las características de la oferta laboral, incluyendo los requisitos de la respectiva categoría de profesora o profesor que ocuparía la candidata seleccionada o el candidato seleccionado; el valor que se le asignará a cada uno de los criterios de selección del artículo 10 y el cronograma del proceso de selección. La Dirección de Talento Humano estará a cargo de la organización y de las comunicaciones del proceso.

La oferta laboral deberá ser formulada de manera que garantice una participación inclusiva, plural y diversa.

El cronograma deberá establecer plazos razonables y suficientes para realizar un análisis apropiado de las candidaturas.

Artículo 7. La convocatoria deberá contener los requisitos que deben cumplir las candidatas y los candidatos, así como la información básica acerca de la oferta laboral, del proceso de selección y del cronograma. La Dirección de Talento Humano velará porque la convocatoria sea difundida en Colombia y, eventualmente, en el extranjero.

Artículo 8. La Dirección de Talento Humano recibirá las hojas de vida de las candidatas y los candidatos, verificará el cumplimiento de los requisitos y transmitirá aquellas que los cumplan a la Decanatura de la unidad académica convocante, y adjuntará su concepto acerca de las pruebas sicotécnicas, si las hubiere.

A falta de candidaturas o cuando ninguna de las candidaturas cumpla con los requisitos del artículo 7, la Dirección de Talento Humano informará a la Decanatura y/o a la unidad académica respectiva, las cuales decidirán sobre la modificación, la ampliación o la terminación del proceso de selección.

Artículo 9. Recibidas las candidaturas que cumplen los requisitos, la Decanatura, en pleno cumplimiento de los principios de este Estatuto, conformará una comisión de selección compuesta por dos profesoras o profesores de la unidad académica convocante y una profesora externa a la facultad, o la universidad, conocedor (a) de la disciplina relacionada con el puesto a proveer.

Las profesoras y los profesores de la unidad académica convocante deben ser nombrados por sorteo entre quienes hagan parte del Consejo de Profesores y pertenezcan a una categoría o un grado superior o igual a la del puesto a proveer.

La profesora externa o el profesor externo debe ser nombrado por sorteo a partir de una lista elaborada por la Decanatura y compuesta por cinco profesoras externas y profesores externos a la unidad académica convocante o a la Universidad y que pertenezcan a una categoría o grado superior a la del puesto a proveer.

Las y los integrantes de la comisión deberán manifestar la existencia de posibles conflictos de interés a la Decanatura. La Decanatura deberá reemplazar inmediatamente a las y los miembros que manifiesten un conflicto de interés, respetando las reglas de nombramiento de este artículo.

Las profesoras y los profesores que cumplan funciones directivas no podrán hacer parte del comité de selección.

Artículo 10. La comisión de selección debe aplicar los criterios siguientes:

1. Las competencias de la candidata o del candidato para suplir las necesidades consignadas en la convocatoria.
2. El perfil académico y profesional y las dimensiones relacionales de las candidatas y los candidatos.
3. El desempeño en las pruebas y en las entrevistas, si las hubiere, y

4. La disposición de la candidata o del candidato para asumir las obligaciones y responsabilidades del cargo.

Parágrafo. La Dirección de Talento Humano asesorará a la Comisión de selección en la definición de la metodología de evaluación de los criterios de este artículo.

Artículo 11. La Comisión de Selección estudiará las hojas de vida de las candidatas y los candidatos y escogerá a quienes presentarán la prueba de competencias, si la hubiere. Las candidatas y los candidatos que aprobaren la prueba de competencias serán entrevistadas y entrevistados por la Comisión de Selección.

La Comisión presentará su decisión a la Dirección de la unidad académica convocante y a la Decanatura correspondiente. La decisión de la Comisión es vinculante y debe contener el análisis y los resultados del estudio de las hojas de vida, de la prueba de competencias y de las entrevistas; una lista ascendente de las candidatas seleccionadas y los candidatos seleccionados y los motivos para la exclusión de las otras candidatas y los otros candidatos. Cuando la decisión no sea unánime, también debe contener las razones de la o del integrante disidente.

Parágrafo 1. El tipo, las características y las reglas de aprobación de la prueba de competencias serán determinados por la Comisión de Selección, de acuerdo con el perfil académico del puesto a proveer.

Parágrafo 2. En cualquier etapa del proceso de selección, la Dirección de Talento Humano deberá informar oportunamente a las candidatas y los candidatos de las decisiones que les conciernen.

CAPÍTULO 3. EVALUACIÓN

Artículo 12. La evaluación de desempeño es un proceso continuo y sistemático de carácter formativo, destinado a conocer y a mejorar el desempeño de las profesoras y los profesores, así como a asegurar la calidad de la formación y el cumplimiento de la misión institucional de la Universidad. La evaluación será uno de los elementos que se deben tener en cuenta para la permanencia y el ascenso de las profesoras y los profesores.

La evaluación de desempeño es anual o semestral e incluye la valoración de las y los estudiantes, la autoevaluación y la evaluación de la Dirección de la unidad académica. Los componentes de la evaluación deben ser adaptados al plan de trabajo de cada profesora o profesor.

La Dirección de la Unidad académica establecerá, 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, en especial de quienes tengan resultados insatisfactorios.

CAPÍTULO 4. ASCENSO

Artículo 13. El ascenso de las profesoras y los profesores es un estímulo que dignifica la carrera profesoral.

Artículo 14. Cuando una profesora o un profesor considere que ha cumplido los requisitos, podrá solicitar su ascenso, durante el mes de marzo y el de septiembre, a la Dirección de Talento Humano, que tendrá 10 días para responder la solicitud. La profesora o el profesor informará a su unidad académica de la presentación de su solicitud.

La Dirección de Talento Humano deberá ascender a las profesoras y los profesores que cumplan los requisitos para acceder a la categoría superior de acuerdo con el escalafón previsto en este estatuto.

Artículo 15. El rechazo de la solicitud debe ser motivado y será susceptible de recurso de apelación ante el Consejo de Facultad a la cual está vinculada la profesora o vinculado el profesor.

El recurso debe ser interpuesto dentro de los 10 días siguientes a la comunicación a la profesora o al profesor del rechazo y el Consejo de Facultad tendrá 30 días para decidirlo.

Artículo 16. El ascenso será efectivo a más tardar al inicio de la ejecución presupuestal del año siguiente.

CAPÍTULO 5. DESVINCULACIÓN

Artículo 17. Sin perjuicio de las causas de terminación del contrato previstas en la legislación laboral colombiana, en el Reglamento Interno de Trabajo, en otros estatutos y reglamentos de la Universidad y en el contrato individual de trabajo, y previo el cumplimiento de los procedimientos respectivos, la profesora o el profesor quedará desvinculada o desvinculado de la Universidad cuando:

1. Incurra en incumplimiento grave de los deberes previstos en este estatuto o
2. Tenga una evaluación de desempeño insatisfactoria en dos años consecutivos.

Parágrafo. La desvinculación de las profesoras y los profesores con fundamento en el numeral 2 de este artículo deberá adelantarse de acuerdo con el capítulo 10 del presente estatuto.

Artículo 18. La Universidad se abstendrá de iniciar el trámite pensional en cualquiera de los regímenes pensionales, hasta que la profesora o el profesor cumpla la edad de 75 años.

Las profesoras y profesores vinculados actualmente estarán sometidos al régimen de transición e implementación.

CAPÍTULO 6. ESCALAFÓN PROFESORAL Y CATEGORÍAS ESPECIALES

Artículo 19. Las profesoras y los profesores son de planta, de categoría especial, u honoríficas u honoríficos.

Artículo 20. Las actividades académicas extracurriculares de las egresadas y los egresados en la Universidad Externado se tendrán en cuenta para acreditar la experiencia profesoral y profesional.

Sección 1. De las profesoras y los profesores de planta

Artículo 21. La profesora y el profesor de planta es aquel contratado a término indefinido, cuya dedicación semanal es de tiempo completo o medio tiempo. Todas las profesoras y todos los profesores de planta hacen parte del escalafón profesoral.

El escalafón profesoral comprende a las profesoras y los profesores asistentes, las profesoras asociadas y los profesores asociados y las profesoras y los profesores titulares. Cada categoría se divide en dos grados.

Artículo 22. Las profesoras y los profesores asistentes deben cumplir con los siguientes requisitos:

1. Grado 1: Ser profesional con maestría, contar con al menos tres años de experiencia profesoral, demostrar solvencia en una segunda lengua a nivel de B2 o haber obtenido alguno de sus títulos académicos, validados ante el Ministerio de Educación Nacional colombiano, en una segunda lengua, y 200 puntos de desempeño¹.
2. Grado 2: Ser profesional con maestría, contar con al menos seis años de experiencia profesoral, demostrar solvencia en una segunda lengua a nivel de B2 o haber obtenido alguno de sus títulos académicos, validados ante el Ministerio de Educación Nacional colombiano, en una segunda lengua, y 500 puntos de desempeño.

Parágrafo. La universidad promoverá la obtención del doctorado entre los (as) profesores asistentes y les otorgará, durante el periodo de escritura de su tesis, un año de dedicación exclusiva y a un año más de reducción del 50% de su carga laboral.

Artículo 23. Las profesoras asociadas y los profesores asociados deben cumplir con los siguientes requisitos:

1. Grado 1: Ser profesional con doctorado, contar con al menos ocho años de experiencia profesoral, demostrar solvencia en una segunda lengua a nivel de C1 o haber obtenido alguno de sus títulos académicos, validados ante el Ministerio de Educación Nacional colombiano, en una segunda lengua, y 700 puntos de desempeño.

¹ Los puntos establecidos para las distintas categorías deben ser ajustados al desarrollo de la tabla de puntos de desempeño.

2. Grado 2: Ser profesional con doctorado, contar con al menos diez años de experiencia profesoral, demostrar solvencia en una segunda lengua a nivel de C1 o haber obtenido alguno de sus títulos académicos, validados ante el Ministerio de Educación Nacional colombiano, en una segunda lengua, y 1.000 puntos de desempeño.

Artículo 24. Las profesoras y los profesores titulares deben cumplir con los siguientes requisitos:

1. Grado 1: Ser profesional con doctorado, contar con al menos veinte años de experiencia profesoral, demostrar solvencia en una segunda lengua a nivel de C1 o haber obtenido alguno de sus títulos académicos, validados ante el Ministerio de Educación Nacional colombiano, en una segunda lengua, y 1.500 puntos de desempeño.
2. Grado 2: Ser profesional con doctorado, contar con al menos veinte años de experiencia profesoral, demostrar solvencia en una segunda lengua a nivel de C1 o haber obtenido alguno de sus títulos académicos, validados ante el Ministerio de Educación Nacional colombiano, en una segunda lengua, y 2000 puntos de desempeño.

Artículo 25. Las profesoras y los profesores de planta podrán ejercer cargos académico-administrativos, misionales o de apoyo en la Universidad, y una vez culmine el periodo del cargo continuarán en su categoría respetando su antigüedad y derechos en el escalafón de planta.

Las profesoras y los profesores que 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.

Artículo 26. Para determinar los puntos de desempeño de la actividad de profesora o profesor, se tendrá en cuenta que:

1. Actividad de Investigación es toda labor relacionada con la creación, transformación, producción, apropiación y difusión de conocimiento;
2. Actividad Docente es toda labor relacionada con los procesos de enseñanza y aprendizaje desempeñada con estudiantes en cualquier programa académico de la Universidad;
3. 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 y
4. Actividad de Gestión Académica es toda labor, enmarcada dentro del proyecto educativo institucional, orientada a administrar los programas académicos y de extensión, mejorar y evaluar los procesos formativos, pedagógicos y de investigación, así como impulsar y coordinar acuerdos y convenios interinstitucionales y, en general, las relaciones con actores externos.

Artículo 27. Una profesora o un profesor de planta podrá solicitar licencia no remunerada con el objetivo de:

1. Adelantar estudios de posgrado o de lenguas, hasta por la duración del programa;
2. Atender cargas de cuidado o, en general, situaciones personales o familiares hasta por dos años

La profesora o el profesor presentará la petición de licencia no remunerada de manera expresa y motivada ante el Consejo de Facultad, así mismo la Universidad propiciará la vinculación como profesores(as) de cátedra de estos profesores(as) durante el periodo de la licencia no remunerada.

En caso de que la profesora o el profesor decida terminar anticipadamente su licencia, informará a la Universidad y su unidad académica con por lo menos un mes de antelación a su retorno y la dirección de talento humano deberá gestionar la readmisión dentro del mes siguiente. Si dentro de este plazo el profesor no ha sido readmitido podrá solicitar su readmisión al Consejo Directivo de la Universidad.

Una vez culmine el periodo de la licencia, el profesor o la profesora retomará a la misma categoría y grado que ocupaba en el escalafón de planta al inicio de la licencia, respetando su antigüedad y derechos.

Artículo 28. Los profesores o profesoras de planta que quieran desempeñar un cargo en el sector público o privado, podrán solicitar de manera expresa y motivada el compromiso de la Universidad a volver a vincularlo en la misma categoría y grado que ocupe en el escalafón de planta, respetando su antigüedad y derechos. El Consejo de la Facultad tendrá 15 días hábiles para dar respuesta a esta solicitud y, en caso de aprobarla, indicará el plazo del compromiso.

La Universidad podrá asumir este compromiso por un plazo máximo de 8 años para cargos en el sector público y 3 años para cargos en el sector privado, durante los cuales propiciará la vinculación de las y los profesores como de cátedra.

Al término del cargo, o en caso de que la profesora o el profesor decida terminar anticipadamente su cargo, informará a la Universidad y su unidad académica con por lo menos un mes de antelación a su retorno y la dirección de talento humano deberá gestionar la vinculación dentro del mes siguiente. Si dentro de este plazo el profesor no ha sido vinculado podrá solicitar su readmisión al Consejo Directivo de la Universidad.

Sección 2. De las categorías especiales

Artículo 29. Las profesoras y los profesores de categoría especial tendrán su propio escalafón profesoral y son los siguientes: de cátedra, en formación, ocasional, experta o experto y visitante.

Artículo 30. La profesora y el profesor de cátedra es quien ha sido vinculada o vinculado para desarrollar actividades de docencia por un número de horas determinado, que no será superior a ocho horas semanales, de acuerdo con el numeral 2 del artículo 3 del presente estatuto.

Las profesoras y los profesores de cátedra, aun cuando no hacen parte del escalafón profesoral, serán vinculadas o vinculados mediante contrato de trabajo, en concordancia y proporcionalidad con la clasificación siguiente:

1. Grado 1: Profesional que acredite tres años de experiencia profesional y dos años de experiencia profesoral afines al área requerida. Además, debe demostrar solvencia en una segunda lengua a nivel de A2 o haber obtenido su título en una segunda lengua.
2. Grado 2: Profesional que acredite seis años de experiencia profesional y cuatro años de experiencia profesoral, afines al área requerida. Además, debe demostrar solvencia en una segunda lengua a nivel de B1 o haber obtenido alguno de sus títulos, validado ante el Ministerio de Educación Nacional colombiano, en una segunda lengua.
3. Grado 3: Profesional que acredite doce años de experiencia profesional y ocho años de experiencia profesoral, afines al área de desempeño requerida. Además, debe demostrar solvencia en una segunda lengua a nivel de B2 o haber obtenido alguno de sus títulos, validado ante el Ministerio de Educación Nacional colombiano, en una segunda lengua.
4. Grado 4: Profesional que acredite veinte años de experiencia profesional y quince años de experiencia profesoral, afines al área de desempeño requerida. Además, debe demostrar solvencia en una segunda lengua a nivel de C1 o haber obtenido alguno de sus títulos, validado ante el Ministerio de Educación Nacional colombiano, en una segunda lengua.

La profesora y el profesor hora cátedra podrán participar en cualquier momento en las convocatorias de acuerdo con el capítulo 2 del presente estatuto.

La experiencia profesional también se podrá acreditar de acuerdo con las siguientes equivalencias:

1. Un título de especialización equivaldrá a un año de experiencia profesional
2. Un título de maestría equivaldrá a dos años de experiencia profesional. Cada maestría adicional equivaldrá a un año adicional de experiencia profesional
3. Un doctorado equivaldrá a cinco años de experiencia profesional
4. Cada 80 puntos de desempeño equivaldrán a un año de experiencia profesoral.

Artículo 31. Las profesoras y los profesores en formación deben cumplir con los siguientes requisitos:

1. Grado 1: Profesional que cuente con una experiencia profesoral de un año. Además, debe demostrar solvencia en una segunda lengua a nivel de B1 o haber obtenido alguno de sus títulos académicos, validados ante el Ministerio de Educación Nacional colombiano, en una segunda lengua, y obtener 10 puntos de desempeño.
2. Grado 2: Profesional que tenga título de maestría y que cuente con una experiencia profesoral de dos años, asimismo debe demostrar solvencia en una segunda lengua a

nivel de B1 o haber obtenido alguno de sus títulos académicos, validados ante el Ministerio de Educación Nacional colombiano, en una segunda lengua, y obtener 50 puntos de desempeño.

La vinculación de las profesoras y los profesores en formación no podrá exceder de 5 años.

La profesora y el profesor en formación podrán participar en cualquier momento en las convocatorias de acuerdo con el capítulo 2 del presente estatuto.

Artículo 32. Es profesora o profesor ocasional la persona que se vincula a la Universidad, para desarrollar sus funciones de manera ocasional y transitoria.

Artículo 33. Es profesora experta o profesor experto la persona que, por sus conocimientos, saberes ancestrales o tradicionales, experiencia o preparación especial en un área del arte, la cultura, el deporte o de la técnica, es vinculada a la Universidad, para desarrollar actividades de docencia, investigación o extensión.

La dirección de la unidad académica, departamento, programa o instituto solicitará por escrito la vinculación de la profesora experta o del profesor experto al Consejo de la Facultad. La dirección de las unidades académicas sin facultad, podrán vincular profesores expertos según sus particularidades y articulado con la Dirección de Talento Humano.

La profesora experta o el profesor experto podrá ser vinculada o vinculado mediante un contrato de trabajo dependiendo de su dedicación.

Artículo 34. Es profesora o profesor visitante la persona vinculada a otra universidad, centro o instituto de investigación, nacional o extranjero, para desarrollar actividades de docencia, investigación o extensión de manera ocasional y transitoria en la Universidad Externado de Colombia.

Sección 3. De las profesoras honoríficas y los profesores honoríficos

Artículo 35. La Universidad podrá otorgar la calidad honorífica de profesor emérito o profesora emérita a quienes se destaquen por sus aportes académicos, científicos o culturales y por su dedicación, colaboración y compromiso; hayan trabajado en la Universidad por lo menos 20 años y estén recibiendo su mesada pensional.

La profesora o el profesor hará la solicitud, incluyendo su propuesta de plan de trabajo, por escrito al Consejo de Facultad o, si no lo hubiere, al Consejo Directivo de la Universidad. El Consejo Directivo de la Facultad o de la Universidad, según sea el caso, estudiará la solicitud y definirá la dedicación del profesor, tras consultar a la dirección de la unidad académica correspondiente.

La profesora emérita o el profesor emérito podrá ser vinculada o vinculado por tiempo completo, medio tiempo, de cátedra u otras figuras del presente estatuto o la ley mediante un contrato de trabajo a término fijo.

Parágrafo. Los profesores eméritos seguirán siendo miembros del Consejo de Profesores de la Universidad Externado de Colombia y podrán desempeñar cargos directivos.

Sección 4. Del doctorado honoris causa

Artículo 36. 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 el respaldo de al menos 30 profesoras o profesores, de diferentes facultades, titulares integrantes del Consejo de Profesores.

Las candidatas o los candidatos no podrán ser profesoras o profesores vinculadas contractualmente a la Universidad. Se podrá otorgar esta distinción a una persona por una sola vez.

Sección 5. Del reconocimiento de solvencia de lenguas

Artículo 37. La acreditación de la solvencia de una lengua será según lo establecido por el Ministerio de Educación Nacional y/o el Centro de Idiomas y Cultura de nuestra universidad. Las lenguas indígenas y las lenguas antiguas serán acreditadas según sus particularidades por el Centro de Idiomas y Cultura de nuestra Universidad con el apoyo de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas.

CAPÍTULO 7. FORMACIÓN EN EL EXTERIOR Y EN EL PAÍS

Sección 1. De los principios orientadores

Artículo 38. La formación de profesoras y profesores de la Universidad Externado de Colombia en el exterior y en el país se inspira en la responsabilidad social y la solidaridad, y persigue el desarrollo cultural, económico y social del país, y la creación y el fortalecimiento de vínculos internacionales con instituciones académicas extranjeras.

La Universidad promoverá la formación de sus profesoras y profesores en el exterior y en el país en todas sus unidades académicas en condiciones de equidad, de libre acceso y de igualdad, implementando acciones afirmativas.

Artículo 39. La formación de profesoras y profesores en el exterior y en el país deberá satisfacer los objetivos institucionales y las necesidades científicas de la Universidad. Por tanto, los recursos destinados a la formación de profesoras y profesores en el exterior deben ser distribuidos de manera eficiente y equitativa.

La Universidad velará por la continuidad del vínculo académico con sus profesoras y profesores durante su formación en el exterior, y en el país, y a su retorno.

Artículo 40. La formación de profesoras y profesores en el exterior y en el país deberá contribuir a la realización de los proyectos académico y personal de las beneficiarias y los beneficiarios del programa de formación en el exterior. La Universidad proporcionará los medios económicos, científicos y logísticos necesarios para la realización de dichos proyectos.

Sección 2. Del ingreso al programa de formación en el exterior y en el país

Artículo 41. Requisitos de postulación. Son requisitos para postularse al programa de formación en el exterior y en el país:

1. Para programas de maestría y/o doctorado:
 - a. Estar admitida o admitido, o estar inscrito en un proceso de admisión, a un programa de maestría o doctorado en una institución de educación superior.
 - b. En caso de doctorado, presentar el proyecto de la investigación que se propone desarrollar.
 - c. Demostrar el conocimiento de la lengua en la cual se cursará el programa. Cuando se trate de un programa en español, demostrar el conocimiento de una segunda lengua.
2. Para estancias de investigación posdoctoral:
 - a. Ser profesora o profesor de la Universidad, de acuerdo con el presente estatuto.
 - b. Haber realizado por lo menos 2 años de actividades de docencia o de investigación en la Universidad, contados a partir de la obtención del doctorado.
 - c. Haber sido invitada o invitado a una estancia de investigación posdoctoral o estar admitida o admitido a un programa de posdoctorado en una institución de educación superior o en un centro de investigación.
 - d. Presentar el proyecto de la investigación que se propone desarrollar.
 - e. Haber publicado por lo menos 2 productos de investigación en los últimos 2 años.
 - f. Demostrar el conocimiento de la lengua en la cual se cursará el programa. Cuando se trate de un programa en español, demostrar el conocimiento de una segunda lengua.
3. Otras capacitaciones
 - a. Segundas lenguas
 - b. Micro certificaciones
 - c. Otras capacitaciones relevantes

Artículo 42. La candidata o el candidato deberá presentar su postulación a la Dirección de Internacionalización y Relaciones Externas con una antelación no inferior a por lo menos 3 meses del inicio del periodo académico para el cual se solicita el apoyo. La postulación tendrá que incluir:

1. El Currículum Vitae Latinoamericano y del Caribe (CvLAC) o, en su defecto, la hoja de vida con los soportes que correspondan.
2. Los documentos que acrediten el cumplimiento de los requisitos de postulación según el artículo precedente.

3. Una carta en la que se expongan los motivos por los cuales se quiere cursar el programa, los beneficios de la postulación para el mejoramiento de la Universidad, y los aportes para el desarrollo social, ambiental, cultural y/o económico del país y para la o las unidades académicas de la Universidad a la cual o las cuales beneficiaría su proyecto.
4. Presupuesto detallado de la financiación que solicita.

Dentro de los 5 días hábiles posteriores a la recepción de la postulación, la Dirección de Internacionalización y Relaciones Externas solicitará un concepto a cada una de las unidades académicas indicadas en la postulación y a las que considere adecuadas, sobre las competencias académicas y profesionales de la candidata o del candidato y la conveniencia, la pertinencia y la oportunidad de los estudios o del proyecto de investigación para el fortalecimiento de su área académica. Las unidades académicas deberán emitir su concepto en un plazo de 10 días hábiles.

Dentro de los 5 días hábiles a la recepción del o de los conceptos mencionados en el inciso anterior, la Dirección de Internacionalización y Relaciones Externas verificará el cumplimiento de los requisitos exigidos en este artículo, y en el artículo 41, y programará una entrevista con la comisión de selección de formación. El aspirante podrá conocer los conceptos emitidos por las unidades académicas respecto a su solicitud.

Artículo 43. La selección de la candidata o del candidato estará a cargo del comité de selección de formación, conformado por la rectoría, la Dirección de la Unidad de Apoyo para la Investigación, la Dirección de Internacionalización y Relaciones Externas y dos integrantes profesoriales del Consejo Directivo de la Universidad.

El Comité de selección se reunirá en febrero, junio y octubre para evaluar las solicitudes de los profesores presentadas y definir los beneficiarios del programa de formación de la Universidad Externado de Colombia. La Dirección de Internacionalización y Relaciones Externas informará los resultados del proceso.

Dicho comité tendrá en cuenta los conceptos mencionados en el artículo anterior, los documentos que acompañan la postulación y valorará la postulación con base en la entrevista y en los siguientes criterios:

1. Los motivos expuestos por la candidata o el candidato en la carta de motivación.
2. La pertinencia, importancia e impacto que el proyecto de investigación tenga en el área de conocimiento en el cual se desarrollará.
3. El desempeño académico de la candidata o del candidato en pregrado y posgrado, así como las distinciones, las matrículas de honor, los premios y demás reconocimientos que haya recibido.
4. Sus aportes a la academia, a la ciencia, a la cultura y a la sociedad.
5. La actividad docente en programas de pregrado y/o posgrado que la candidata o el candidato ha realizado en la Universidad Externado de Colombia.
6. La actividad de investigación que la candidata o el candidato ha realizado durante su trayectoria académica, en particular, las publicaciones de libros de investigación, artículos en revistas científicas y demás productos de investigación.

7. La pertinencia de los estudios para el fortalecimiento del área académica que recibirá a la beneficiaria o al beneficiario del programa una vez concluya su formación. De la misma manera, la novedad e importancia de los estudios que realizará la candidata o el candidato.
8. El hecho de que la candidata o el candidato haya realizado actividades relacionadas con el área de los estudios que pretende realizar.

Sección 3. De la permanencia en el programa de formación

Artículo 44. La beneficiaria o el beneficiario del programa de formación deberá presentar un informe trimestral a la Dirección de Internacionalización y Relaciones Externas. El informe deberá ajustarse al formato exigido por la Universidad y una vez presentado contará con una constancia de recibido. Cualquier inquietud o aclaración a estos informes deberá ser comunicada o solicitada a la beneficiaria o al beneficiario dentro de los 15 días hábiles siguientes a su presentación.

Artículo 45. La beneficiaria o el beneficiario se obliga a cumplir con los compromisos académicos adquiridos. Lo anterior no impedirá que la beneficiaria o el beneficiario pueda trabajar legalmente hasta el máximo de las horas semanales que le permita su visa en el país respectivo o ser beneficiaria o beneficiario de otras becas, auxilios educativos o fuentes de ingresos, sin que ello implique la reducción o supresión del apoyo económico que recibe de la Universidad.

Artículo 46. La universidad velará porque el beneficiario disponga de unos ingresos de por lo menos el salario mínimo legal mensual vigente del país donde realice sus estudios. Anualmente la beca tendrá un incremento equivalente al porcentaje de ajuste salarial mínimo mensual legal del respectivo país de estudios.

Artículo 47. La Universidad Externado de Colombia garantizará un seguro médico a la beneficiaria o al beneficiario en el respectivo país de estudios durante todo el tiempo de su formación en el exterior.

Artículo 48. La Universidad Externado de Colombia garantizará durante todo el tiempo de formación el pago de aportes de salud, pensión, riesgos laborales y aportes parafiscales de la beneficiaria o del beneficiario del programa de formación.

Artículo 49. Aun, cuando se hagan ajustes al presente reglamento, la Universidad respetará las condiciones más benéficas con las que la beneficiaria o el beneficiario iniciaron su proceso de formación. En todo caso, si las futuras modificaciones a este reglamento son más favorables para la beneficiaria o el beneficiario, se le aplicarán estas últimas.

Artículo 50. El apoyo económico para la beneficiaria o el beneficiario del programa de formación se extenderá por el tiempo de duración de sus estudios según lo previsto por la universidad respectiva y sus prórrogas correspondientes. No obstante, este periodo no podrá superar un máximo de tres años para programas de maestría, seis años para programas de doctorado y dos años para posdoctorado. El periodo de otros estudios no podrá superar un año.

Salvo en los casos previstos en el artículo 51 del presente estatuto, vencidos estos periodos, se terminará el apoyo económico que brinda la Universidad Externado de Colombia y se otorgará a la beneficiaria o al beneficiario las siguientes posibilidades:

1. Retornar e reincorporarse a la Universidad como profesora o profesor de acuerdo con este estatuto o
2. Si para ese momento la beneficiaria o el beneficiario no tiene interés en retornar y/o reincorporarse a la Universidad, llegar a un acuerdo de reembolso total o parcial del apoyo económico recibido de acuerdo con el cumplimiento de los compromisos académicos adquiridos.

El beneficiario que decida dar por terminado sus estudios antes de cumplir los compromisos académicos adquiridos, sin causa justa, deberá llegar a un acuerdo de reembolso total o parcial del apoyo económico recibido.

Artículo 51. La beneficiaria o el beneficiario del programa de formación en el exterior podrá solicitar una prórroga del apoyo económico a la Dirección de Internacionalización y Relaciones Externas, teniendo en cuenta los términos máximos del artículo anterior, en los siguientes eventos:

1. Enfermedad grave.
2. Maternidad o paternidad.
3. Grave calamidad doméstica.
4. Caso fortuito o fuerza mayor
5. Retrasos por causas ajenas al beneficiario que afecten drásticamente el desarrollo de la investigación.

Artículo 52. La Universidad promoverá y facilitará la realización de estudios en doble titulación y en cotutela. Así, favorecerá la participación presencial de las profesoras y los profesores de la Universidad Externado de Colombia en la sustentación o la defensa de trabajos de investigación en universidades extranjeras.

Artículo 53. Para el máximo aprovechamiento del programa de formación, la beneficiaria o el beneficiario podrá solicitar a la Dirección de Internacionalización y Relaciones Externas un apoyo económico adicional para actividades académicas o de investigación, el cual no podrá exceder anualmente el equivalente a un mes de apoyo económico.

Artículo 54. La Universidad Externado otorgará por una sola vez, previa solicitud motivada de la beneficiaria o del beneficiario del programa de formación, un apoyo económico adicional para gastos de instalación, el cual no podrá exceder el equivalente a la mitad de su apoyo económico mensual.

Artículo 55. La Universidad Externado asumirá el tiquete aéreo y los gastos de desplazamiento de la beneficiaria o del beneficiario a la ciudad donde se realizarán los estudios para iniciar el programa.

Artículo 56. Cuando corresponda, la beneficiaria o el beneficiario del programa de formación en el exterior se compromete a participar de manera presencial en la Universidad Externado, al menos una vez cada dos años, en actividades académicas que sumen por lo menos diez horas, las cuales serán debidamente remuneradas. Para tal efecto, la Universidad Externado asumirá el costo de tiquetes aéreos de ida y vuelta de la beneficiaria o del beneficiario.

Artículo 57. En caso de que sea necesario, las beneficiarias y beneficiarios tendrán derecho a la licencia no remunerada en los términos del artículo 27 del presente estatuto.

Artículo 58. El beneficiario del programa de formación se compromete a trabajar en la Universidad por el doble del tiempo del apoyo económico. En caso de apoyos parciales, el plazo del compromiso será ajustado proporcionalmente.

Artículo 59. Una vez finalizados los estudios, en caso de que la beneficiaria o el beneficiario no desee retornar a la Universidad o desee desvincularse antes del cumplimiento del plazo del artículo anterior, deberá llegar a un acuerdo con esta para el reembolso total o parcial del apoyo económico recibido, indexado de ser necesario.

CAPÍTULO 8. DERECHOS Y DEBERES

Artículo 60. 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, las profesoras y los profesores tienen derecho:

1. A ser tratadas y tratados en igualdad de condiciones. La Universidad implementará acciones afirmativas para garantizar el goce real y efectivo de los derechos previstos en este estatuto.
2. A concertar, con la Dirección de la unidad académica, un plan de trabajo acorde con su perfil y su proyección académicos, su carga de cuidado y, en general, su situación personal y familiar, velando por superar las brechas de género, sociales, de origen, físicas, mentales, entre otras al interior de la Universidad.
3. Al bienestar profesoral y universitario.
4. A una remuneración oportuna, progresiva y conforme al principio de a trabajo igual, en condiciones iguales, salario igual.
5. A la libertad de cátedra, de investigación, de expresión y de opinión.
6. Al ascenso de acuerdo con el presente estatuto.
7. A los fueros de estabilidad laboral. Las profesoras y los profesores gozarán, además, de un fuero estatutario consistente en la no aplicación del despido sin justa causa previsto en la legislación laboral y, en consecuencia, solo podrán ser despedidos con justa causa de acuerdo con lo previsto en el presente estatuto. La vulneración de cualquier fuero comporta la ineficacia del despido y el reintegro.
8. A ser evaluado de acuerdo con su plan de trabajo y a conocer oportunamente los resultados de las evaluaciones de los estudiantes y de la Dirección de su unidad

académica y a recibir de parte de la Universidad el apoyo necesario para superar un desempeño insatisfactorio.

9. A los descuentos previstos en el artículo 71, del capítulo 9 de Bienestar profesoral del presente estatuto
10. A que se respete el debido proceso en los procesos de sanción o desvinculación.
11. A elegir, ser elegida o elegido y ser consultado en los procesos democráticos que se desarrollen al interior de la Universidad, de las facultades y de las unidades académicas a las que estén vinculadas o vinculados.
12. A participar en las asambleas que se desarrollen al interior de la Universidad, de las facultades y de las unidades académicas a las que estén vinculadas o vinculados.
13. A afiliarse al Fondo de Empleados, y a la Cooperativa de la Universidad, y demás fondos y asociaciones de la Universidad.
14. A mejorar su perfil académico, con el fin de ascender la Universidad incentivará a las profesoras y los profesores para que progresivamente alcancen el nivel máximo de formación, mediante patrocinio económico y la implementación de las acciones necesarias para garantizar la conciliación de sus estudios con la vida familiar y el trabajo en la Universidad.
15. Cuando corresponda, a una licencia de paternidad obligatoria por un tiempo igual al reconocido legalmente para la licencia de maternidad.
16. Cuando estén en situación de discapacidad, a que se creen las condiciones necesarias y suficientes, no solo en materia de acceso a la infraestructura, para desarrollar sus actividades.
17. A los periodos de compensación de acuerdo con la sección 1 del capítulo 9 de Bienestar profesoral del presente Estatuto.

Artículo 61. 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 las profesoras y los profesores:

1. Cumplir con el plan de trabajo vigente concertados con la Dirección de su respectiva unidad académica.
2. Participar en los procesos de actualización previamente acordados en el plan de trabajo.
3. Utilizar el nombre, los bienes y servicios de la Universidad, de acuerdo con las normas de la Universidad.
4. Respetar el régimen de propiedad intelectual.
5. Dar un trato respetuoso a los integrantes de la comunidad externadista, conforme a los estatutos y reglamentos de la Universidad y la legislación colombiana
6. Contribuir a los procesos de evaluación, autoevaluación, regulación y acreditación previa concertación con la respectiva Dirección de unidad académica.
7. No incurrir en conductas constitutivas de acoso laboral, de violencia sexual, de discriminación o de violencias basadas en género.
8. No incurrir en conductas constitutivas de discriminación en razón de la pertenencia étnica, el origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.
9. No incurrir en conductas constitutivas de fraude académico.

10. Informar oportunamente su retorno de acuerdo con lo establecido en los artículos 27 y 28 del presente Estatuto.

CAPITULO 9. Bienestar profesoral

Artículo 62. La Universidad otorgará a las profesoras y los profesores beneficios adicionales al salario que contribuyan al mejoramiento de su bienestar personal y reconozcan su actividad académica y su compromiso con la institución.

La Universidad apoyará el plan de vida de las profesoras y los profesores 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 al interior de la institución. También creará espacios que faciliten la atención y el desarrollo de la primera infancia, de manera que se optimice la relación entre los tiempos laborales y familiares de las profesoras y los profesores.

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

La Universidad promoverá la celebración de convenios que otorguen beneficios extrasalariales a las profesoras y los profesores, tales como descuentos y tarifas preferenciales.

Sección 1. De los periodos de compensación

Artículo 63. Las profesoras y los profesores de planta que hayan prestado sus servicios de manera continua por siete años o más, sin que se pueden acumular periodos, a la Universidad, 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.

Artículo 64. La profesora o el profesor presentará, ante la Dirección de su unidad académica con no menos de seis meses de antelación, una solicitud acompañada de un plan de trabajo en el que especificará la duración del periodo sabático, el diploma o producto que resultará del plan y la justificación del valor agregado para la o el solicitante y para la Universidad.

Artículo 65. La Dirección de la unidad académica deberá otorgar el periodo sabático dentro del mes siguiente a la solicitud. Transcurrido este plazo sin respuesta de la Dirección, la profesora o el profesor podrá dirigir su solicitud al Consejo de Facultad.

Cuando se presenten simultáneamente varias solicitudes en su unidad académica y no sea posible otorgarlas de manera simultánea, la Dirección otorgará los periodos sabáticos de manera consecutiva con seis meses de diferencia, de acuerdo con la prelación siguiente:

1. No haber disfrutado antes de un periodo sabático.

2. Mayor antigüedad en el cargo.
3. Mayor categoría en el escalafón.
4. Mayor tiempo transcurrido entre la causación del derecho y la solicitud.
5. Mayor tiempo de servicio en cargos académico-administrativos o de representación en la Universidad.
6. Haber concluido satisfactoriamente trabajos de investigación o de extensión en la Universidad.
7. Por sorteo.

Artículo 66. Una vez aprobada su solicitud, la profesora o el profesor deberá hacer uso del periodo sabático en las fechas aprobadas. Finalizado el periodo sabático, la profesora o el profesor deberá presentar el diploma o el producto correspondiente.

Artículo 67. La solicitud prevista en el artículo 3 solo se podrá presentar nuevamente transcurridos siete años continuos, en el caso de un periodo sabático de un año, y cuatro años, para el semestre restante, en el caso de uno de seis meses.

Artículo 68. Las profesoras y los profesores podrán tomar 10 días hábiles de desconexión intersemestral durante los meses de junio y julio. Al efecto, acordarán con la Dirección de su unidad académica las fechas apropiadas de acuerdo con su plan de trabajo.

Sección 2. De los reconocimientos por antigüedad

Artículo 69. El Consejo Directivo de la Universidad conferirá una distinción a las profesoras y los profesores por su tiempo de vinculación a la Universidad en los siguientes grados:

1. Acreditada(o) a quienes hayan cumplido 5 años de vinculación.
2. Distinguida(o) a quienes hayan cumplido 10 años de vinculación
3. Ordinaria(o) a quienes hayan cumplido 20 años de vinculación.
4. Ilustre a quienes hayan cumplido 25 años de vinculación.

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

Artículo 70. 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 71. La profesora y el profesor, su cónyuge o compañero(a), sus hijas(os) y las personas a su cargo, tendrán descuentos para cursar programas de pregrado, posgrado y/o de extensión, de acuerdo con su antigüedad en la Universidad, así:

1. De 1 a 4 años de antigüedad recibirán el 15% de descuento,
2. De 5 a 9 años de antigüedad recibirán el 30% de descuento,
3. De 10 a 14 años de antigüedad recibirán el 50% de descuento y
4. De 15 o más años de antigüedad recibirán el 75% de descuento.

Además, solamente las profesoras y los profesores podrán inscribirse con un descuento del 70% en los programas que ya hayan llegado a su punto de equilibrio. Al efecto, la Universidad informará oportunamente al cuerpo profesoral.

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

Sección 3. De los reconocimientos a la excelencia

Artículo 72. El reconocimiento a la excelencia en las actividades de las profesoras y los profesores es un estímulo que debe responder a una medición integral con criterios objetivos. La medición debe premiar las actividades de docencia, de investigación y de extensión y debe tener en cuenta a los estudiantes, colegas y directivos.

Los reconocimientos previstos en esta sección no podrán ser otorgados a las y los ganadores de los últimos 5 años.

Artículo 73. Los Consejos de Facultad otorgarán anualmente la Distinción Orquídea Verde, de acuerdo con el artículo 11, a la profesora y al profesor que obtengan el mejor resultado en su actividad docente.

Artículo 74. Los Consejos de Facultad otorgarán anualmente la Distinción Orquídea Amarilla, de acuerdo con el artículo 11, a la profesora y al profesor que obtengan el mejor resultado en su actividad de investigación.

Artículo 75. Los Consejos de Facultad otorgarán anualmente la Distinción Orquídea Roja, de acuerdo con el artículo 11, a la profesora y al profesor que obtengan los mejores resultados en su actividad de extensión.

Artículo 76. Los Consejos de Facultad otorgarán anualmente la Distinción Orquídea Blanca a la profesora y al profesor que obtengan los mejores resultados en las actividades de gestión académica. Este reconocimiento tendrá en cuenta los aportes al fortalecimiento del proyecto universitario.

Sección 4. De los reconocimientos por logros sobresalientes

Artículo 77. El Consejo Directivo de la Universidad podrá otorgar la Distinción Palma de Cera a las profesoras y los profesores que se hayan destacado por su vida y obra a lo largo de una trayectoria académica consolidada y prolongada.

Artículo 78. El Consejo Directivo de la Universidad podrá otorgar la Distinción *Post Tenebras Spero Lucem* a las profesoras y los profesores que se hayan destacado por una contribución extraordinaria al cumplimiento de los objetivos consignados en el artículo 4 de los Estatutos de la Universidad.

CAPÍTULO 10. DEL INCUMPLIMIENTO DE LOS DEBERES ACADÉMICOS DE LA PROFESORA O DEL PROFESOR

Artículo 79. En los casos que no sean de competencia de otros órganos o que no estén sancionados por otros estatutos o reglamentos de la Universidad, una queja por un supuesto incumplimiento de los deberes de la profesora o del profesor se debe interponer ante el Consejo de la respectiva Facultad y podrá dar lugar a un proceso disciplinario.

La queja deberá cumplir con los siguientes requisitos:

1. Constar por escrito.
2. Identificar quien interpone la queja.
3. Identificar contra quien se dirige la queja.
4. Señalar el deber incumplido de manera expresa, precisa y clara.
5. Estar acompañada de las pruebas correspondientes.

En relación con el proceso disciplinario, se aplicarán en lo que correspondan las normas que regulan el proceso disciplinario aplicable a los estudiantes, contenidas en el Reglamento Orgánico Interno de la Universidad, así como las que lo modifiquen o adicionen.

Artículo 80. El Consejo de la Facultad tomará la decisión que corresponda, previo concepto no vinculante del jefe de la unidad académica a la cual pertenezca el profesor o profesora y del Decano o Decana correspondiente.

Artículo 81. El Consejo de Facultad determinará la comisión de la falta, así como la consecuencia.

Serán faltas leves el incumplimiento de los deberes previstos en los numerales 1, 2, 3, 5, 6 y 10 del artículo 61 de este Estatuto y su ocurrencia darán lugar a un llamado de atención, con anotación en la hoja de vida.

Serán faltas graves el incumplimiento, a título de dolo, de los deberes previstos en los numerales 4, 7, 8, 9 del artículo 61 de este Estatuto, así como la existencia en firme de dos (2) o más faltas leves en un lapso de dos períodos académicos continuos, y su ocurrencia darán lugar a la terminación de la vinculación con la Universidad por justa causa.

Toda decisión sancionatoria debe estar fundada en pruebas.

Artículo 82. Quien interpuso la queja y la profesora o el profesor contra quien está dirigida tendrán cinco días hábiles para apelar la decisión de la comisión ante el Consejo Directivo de la Universidad, que tendrá a su vez veinte días hábiles para resolver el recurso.

Artículo 83. En todas las instancias se debe garantizar el debido proceso, la presunción de inocencia y el derecho de defensa de la profesora o del profesor.

CAPÍTULO 11. RÉGIMEN DE IMPLEMENTACIÓN Y ADAPTACIÓN

Artículo 84. La Universidad deberá clasificar a todas las profesoras y todos los profesores en una de las categorías y de los grados del presente estatuto.

Dentro del mes siguiente a la entrada en vigor del Estatuto y con base en la información aportada por cada profesora o profesor relativa a los requisitos previstos en el presente Estatuto, las unidades académicas deben recopilar y entregar a la Dirección de Talento Humano la información necesaria para la clasificación de las profesoras y los profesores de su unidad.

Respecto de la información aportada por cada profesora o profesor, se entenderán como ya presentados los títulos académicos y de solvencia en otras lenguas reconocidos por la Universidad con anterioridad a la entrada en vigor del presente Estatuto.

La Dirección de Talento Humano tendrá 30 días hábiles para verificar la información y para comunicar a cada profesora o profesor el resultado de la clasificación.

La Dirección de Talento Humano conferirá de oficio la calidad de profesora emérita o profesor emérito a quienes cumplan las condiciones previstas para esa categoría especial.

Artículo 85. En caso de inconformidad, la profesora o el profesor tendrá 10 días hábiles, contados a partir del día siguiente de la entrega del resultado de clasificación, para solicitar de manera motivada su reclasificación a la Dirección de Talento Humano, que tendrá 10 días hábiles para pronunciarse.

Si la inconformidad persiste, la profesora o el profesor podrá presentar una solicitud motivada de revisión al Consejo de Facultad o, en su defecto, al órgano que cumpla sus funciones en la unidad académica, dentro de los 5 días hábiles siguientes a la notificación del pronunciamiento de la Dirección de Talento Humano. La revisión será resuelta dentro de los 10 días hábiles siguientes a la solicitud.

La profesora o el profesor o la Dirección de Talento Humano podrá objetar la decisión de revisión ante el Consejo Directivo de la Universidad dentro de los 5 días hábiles siguientes. El Consejo Directivo tomará la decisión definitiva dentro de los 15 días hábiles siguientes a la presentación de la objeción.

En cualquier caso, a partir de la comunicación de la decisión definitiva sobre su clasificación en cualquiera de las categorías, la profesora o el profesor tendrá 10 días hábiles para comunicar a la Dirección de Talento Humano si se acoge a alguna de las opciones señaladas en los artículos 86, 87 y 88.

Artículo 86. Las profesoras y los profesores que, al momento de la entrada en vigor del estatuto, sean mayores de 50 años y lleven vinculadas o vinculados más de 20 años de forma continua o discontinua a la Universidad podrán elegir entre una de las siguientes opciones:

1. Acogerse al escalafón, en los siguientes términos:

- a. La profesora o el profesor que no cuente con el título de maestría podrá acceder a la categoría de asistente grado 1 si demuestra 200 puntos de desempeño y al grado 2, si demuestra 500 puntos.
 - b. La profesora o el profesor que no cuente con el título de doctorado podrá acceder a la categoría de asociado grado 1 si demuestra 700 puntos de desempeño, y al grado 2 si demuestra 1.100 puntos
 - c. La profesora o el profesor que no cuente con el título de doctorado podrá acceder a la categoría de titular grado 1 si demuestra 1.700 puntos y al grado 2 si demuestra 2.200 puntos.
2. No acogerse al Estatuto Profesor al y mantener su contrato de trabajo en las condiciones en ese momento vigentes. El profesor que decida no acogerse al estatuto profesoral deberá firmar un formato de consentimiento informado de la Dirección de Talento Humano, posterior a haber recibido una explicación personalizada del Estatuto Profesor al.

Artículo 87. Las profesoras vinculadas y los profesores vinculados a la Universidad con anterioridad a la entrada en vigor del estatuto, que cumplan los requisitos para ingresar al escalafón, podrán, previa solicitud a la Dirección de Talento Humano, postergar por un periodo máximo de tres años el procedimiento para su ingreso y ubicación dentro del escalafón.

La profesora y el profesor que haga uso de este derecho a la suspensión continuará con la vinculación contractual vigente con la Universidad al momento de la entrada en vigor del Estatuto. Una vez se cumpla el periodo de suspensión, la Dirección de Talento Humano, mediante el procedimiento indicado en el artículo 84, ubicará a la profesora o al profesor en la categoría y grado del escalafón que corresponda o, si es el caso, en la categoría especial que sea pertinente.

Artículo 88. Las profesoras vinculadas y los profesores vinculados a la Universidad al momento de la entrada en vigor del Estatuto, y que no cumplan los requisitos para ingresar al escalafón, estarán vinculados por el Estatuto Profesor al y tendrán un periodo de tres años para cumplir los requisitos de entrada al escalafón. Vencido el periodo, si la profesora o el profesor no ha obtenido los requisitos suficientes para entrar al escalafón, se ubicará en la categoría especial que sea pertinente.

Artículo 89. Los profesores y las profesoras que actualmente estén contratados por hora catedra y que tengan una carga superior a las ocho horas de catedra a la semana, a la entrada en vigor del presente Estatuto, podrán solicitar su incorporación a la planta como profesores de medio tiempo o tiempo completo.

Artículo 90. La Universidad promoverá la obtención del título de doctorado entre las profesoras y los profesores asistentes cuya vinculación sea superior a diez años al momento de entrada en vigor del presente Estatuto y tomará las medidas académicas, laborales y económicas que favorezcan la iniciación o la culminación de estudios de doctorado en los programas propios o en programas de otras instituciones nacionales o extranjeras, incluso de doble titulación.

La Universidad creará las condiciones para conciliar los estudios doctorales con la vida personal, familiar y laboral en la Universidad. Para tal efecto, dentro de los ocho años siguientes a la clasificación como profesora o profesor asistente, las profesoras o los profesores tendrán derecho a solicitar un año de dedicación exclusiva a su tesis de doctorado y, al menos, un año más de reducción del 50% de su carga laboral.

Artículo 91. A las profesoras y los profesores vinculados a la Universidad con anterioridad a la entrada en vigor del Estatuto y que no cumplan con el requisito de la segunda lengua, les aplicarán las siguientes reglas:

1. Mayores de 50 años no les será exigible la segunda lengua para su escalafonamiento.
2. Con una edad entre 45 y 50 años tendrán un periodo de 5 años para adquirir la segunda lengua a nivel de B1, independientemente de la categoría en la que esté escalafonado.
3. Menores de 45 años tendrán un periodo de 5 años para adquirir la segunda lengua, si no la tuvieren, al nivel exigido de su categoría escalafonada.

Parágrafo. La Universidad estructurará un plan que genere las condiciones pertinentes para las profesoras y los profesores obtengan la segunda lengua en los plazos establecidos en el presente Estatuto. Las profesoras y los profesores tendrán derecho a solicitar hasta seis meses de dedicación exclusiva al estudio de la segunda lengua o, al menos, 6 meses de reducción del 50% de su carga laboral.

Artículo 92. A efectos del reconocimiento de puntos por desempeño docente relativos a cursos dictados antes de la entrada en vigor del presente Estatuto, se tendrán en cuenta todos los cursos dictados independientemente de la evaluación.

Artículo 92. La Universidad hará los ajustes contractuales y salariales correspondientes al escalafón y a las categorías especiales a partir de la siguiente vigencia presupuestal después de la elaboración de las listas definitivas, y en plena garantía de los derechos previstos en este Estatuto. La Universidad respetará los derechos adquiridos y no desmejorará la remuneración de su actual cuerpo de docente.

Artículo 93. Dentro de los seis meses siguientes a la entrada en vigor del presente Estatuto, la Universidad organizará un evento con ocasión del cual conferirá las distinciones mencionadas en la sección 2 del capítulo 9 de Bienestar profesoral. Las categorías titular y emérita(o) previstas en el Régimen Profesoral anterior serán sustituidas por distinguida(o) e ilustre, respectivamente.

Artículo 94. Dentro de los seis meses siguientes a la entrada en vigor del presente Estatuto, los Consejos de Facultad establecerán los mecanismos y los procedimientos necesarios para el otorgamiento de las distinciones previstas en la sección 3 del capítulo 9 de Bienestar profesoral.

Artículo 95. El Estatuto Profesoral entrará en vigor un mes después de su aprobación por parte del Consejo Directivo de la Universidad y se aplicará, en lo pertinente, a todas las relaciones contractuales de las profesoras y los profesores con la Universidad. Durante el tiempo que transcurre entre la aprobación y la entrada en vigor, el Consejo Directivo de la Universidad deberá socializar el contenido del Estatuto entre todas las profesoras y todos los profesores con

el fin de garantizar que cada profesor y profesora pueda definir de forma informada su integración con el Estatuto y demás normas de la Universidad.

ANEXO

SISTEMA DE PUNTOS DE DESEMPEÑO PARA EL ESTATUTO PROFESORAL

El sistema de puntos de desempeño se deriva de la tabla 2. Esta se compone de tres columnas. La primera columna contiene los productos y las actividades de las profesoras y los profesores. La segunda columna corresponde al nivel de logros y aportes de dichos productos y actividades sobre la comunidad académica, de acuerdo con las funciones misionales de la Universidad. La tercera columna contiene el puntaje cuantitativo asignado a cada actividad o producto, de acuerdo con su nivel de impacto estimado en los rangos señalados en la tabla 1.

Con base en esta tabla se calculan los puntos necesarios para cada categoría y grado dentro del escalafón.

Tabla 1. Nivel de logros y aportes de actividades y productos académicos

Bajo	Medio	Alto
1 a 5	6 a 18	19 a 40

Tabla 2. Actividades y productos académicos, logros, aportes y puntaje asignado

Productos o actividades	Logros y aportes del producto en la comunidad académica y en relación con la misión de la Universidad	Puntos
1. Productos de investigación		
1.1. Artículo científico Scopus/ISI	Alto	40
1.2. Productos tecnológicos patentados o modelos de utilidad patentados	Alto	40

1.3. Productos audiovisuales, artísticos y creativos con premio o distinción con mecanismo visible de selección	Alto	40
1.4. Libros de investigación	Alto	40
1.5. Capítulos en libro de investigación en editoriales internacionales de alto prestigio	Alto	40
1.6. Artículos científicos en revistas revisadas por pares y registradas en al menos dos bases de datos (tipo Scielo, Redalyc, etc.)	Alto	32
1.7. Capítulos de libros de investigación en otras editoriales	Alto	32
1.8. Desarrollo de software resultado de investigación	Alto	20
1.9. Libros de formación	Medio	18
1.10. Libros de divulgación	Medio	18
1.11. Guiones y catálogos curatoriales, museográficos y expositivos	Medio	18
1.12. Fondos archivísticos, documentales, repositorios y/o sus bases de datos	Medio	16
1.13. Traducción de libros	Medio	14
1.14. Artículos de divulgación	Medio	12
1.15. Capítulos de libro de formación	Medio	12
1.16. Capítulos de libro de divulgación	Medio	12
1.17. Ponencias académicas internacionales	Medio	8
1.18. Ponencias académicas nacionales	Bajo	5
1.19. Casos pedagógicos	Bajo	4
2. Actividad docente en la UEC		
2.1. Creación de nuevos programas de doctorado	Alto	26
2.2. Creación de nuevos programas de pregrado	Alto	22
2.3. Creación de MOOC: curso masivo en línea	Medio	16
2.4. Creación de nuevos programas de maestría	Medio	16
2.5. Creación de nuevos programas de especialización	Medio	14

2.6. Desempeño docente ² de por lo menos 64 horas semestrales	Medio	14
2.7. Desempeño docente de por lo menos 32 horas	Medio	12
2.8. Desempeño docente de menos de 32 horas semestrales	Medio	10
2.9. Par evaluador de programas e instituciones académicas	Medio	10
2.10. Profesor visitante en una institución académica extranjera acreditada ³	Medio	10
2.11. Tutoría o dirección de tesis doctorales sustentadas	Medio	10
2.12. Diseño de software de enseñanza	Medio	8
2.13. Innovaciones pedagógicas con reconocimiento institucional para uso de la Universidad	Medio	6
2.14. Creación de metodologías, guías, juegos y simulaciones, innovaciones en multimedia	Medio	6
2.15. Tutoría o dirección de tesis de maestría sustentadas	Medio	6
2.16. Creación de nuevos cursos de doctorado	Medio	6
2.17. Gestión sobresaliente, certificada por la dirección de Innovación Educativa Digital, de aulas virtuales de apoyo a la docencia	Medio	6
2.18. Orientación y mediación académica (por ejemplo, en la sala de Pitágoras del Departamento de Matemáticas o el Museo Lux Non Occidat)	Medio	6
2.19. 2.25 Consejería estudiantil (mentoría)	Medio	6
2.20. Tutoría o dirección de monografía en pregrado sustentada	Bajo	5
2.21. Preparación de equipos para concursos, cortes simuladas y competencias estudiantiles	Bajo	5
2.22. Creación de nuevos cursos de maestría	Bajo	3

² El desempeño docente por curso debe ser evaluado con criterios objetivos tanto cualitativos como cuantitativos. Para efectos de obtener los puntos, se contarán por separado los cursos en los cuales la o el docente obtenga una evaluación sobresaliente (por encima del promedio del programa académico). La evaluación se compone de la evaluación de los estudiantes y de la autoevaluación de las y los profesores.

³ Se cuenta una sola vez por institución extranjera.

2.23.	Creación de nuevos cursos de especialización	Bajo	2
2.24.	Creación de nuevos cursos de pregrado	Bajo	2
2.25.	Jurado de tesis de doctorado o trabajo de grado	Bajo	3
2.26.	Jurado de tesis de maestría o trabajo de grado	Bajo	2
2.27.	Jurado de tesis de pregrado o trabajo de grado	Bajo	1
3. Actividades de extensión en la UEC			
3.1.	Participación en proyectos de impacto y responsabilidad social reconocidos por la Universidad ⁴	Alto	20
3.2.	Participación en proyectos de fomento a la participación ciudadana	Alto	20
3.3.	Participación en creación de regulaciones, normas, leyes, decretos, políticas públicas, informes técnicos o de desarrollo empresarial	Medio	10
3.4.	Participación en proyectos de desarrollo del sector educativo en el ámbito nacional o internacional	Medio	8
3.5.	Creación y diseño de diplomados, cursos de extensión y capacitaciones a terceros	Medio	6
3.6.	Intervenciones ciudadanas ante Cortes y tribunales	Medio	6
3.7.	Participación en servicios técnicos especializados o asesorías profesionales especializadas (por ejemplo, los análisis científicos a bienes del patrimonio cultural nacional e internacional o dictámenes periciales)	Medio	6
3.8.	Participación en proyectos de extensión propios de la divulgación de los resultados de investigación	Bajo	4
4. Actividades de gestión académica en la UEC			
4.1.	Consecución de recursos externos para desarrollo de proyectos ⁵	Alto	24
4.2.	Dirección y gestión de unidades académicas	Alto	20
4.3.	Gestión y dirección de procesos de autoevaluación con fines de acreditación	Alto	20

⁴ Se asigna el puntaje una vez por proyecto.

⁵ Ídem.

4.4. Edición de revistas indexadas ⁶	Medio	18
4.5. Coordinación de colección editorial	Medio	12
4.6. Edición de libros de investigación	Medio	12
4.7. Dirección o coordinación académica de programas de educación formal (Doctorados, maestrías, especializaciones y pregrados)	Medio	10
4.8. Dirección de grupos de investigación	Medio	10
4.9. Edición de publicaciones no indexadas	Medio	6
4.10. Organización de eventos académicos o científicos de impacto nacional o internacional	Medio	6
4.11. Coordinación de proyectos especiales institucionales o interinstitucionales	Medio	6
4.12. Gestión de actividades de impacto social	Medio	6
4.13. Participación en el equipo que realiza el proceso de acreditación y renovación de registros calificados ⁷	Medio	6
4.14. Gestión de proyectos institucionales orientados hacia la comunidad universitaria	Medio	6
4.15. Gestión de renovación de registros calificados	Bajo	5
4.16. Gestión de semilleros de investigación	Bajo	5
4.17. Organización de eventos académicos o científicos de impacto local	Bajo	3
4.18. Organización de paneles, webinars y conversatorios	Bajo	3
4.19. Participación en proyectos institucionales orientados hacia la comunidad universitaria	Bajo	2
5. Títulos adicionales a los exigidos en el escalafón		
5.1 Doctorado adicional al exigido en cada una de las categorías y grados homologados por el Ministerio de Educación Nacional	Medio	18

⁶ Se asigna a quien(es) tengan a cargo el proceso editorial por cada número de la revista editado.

⁷ Se cuenta una vez por proceso para las profesoras o los profesores que hayan dedicado un tiempo significativo a esta participación.

5.3 Pregrado adicional al exigido en cada una de las categorías y grados homologados por el Ministerio de Educación Nacional	Medio	10
5.4 Manejo de lenguas adicionales a la segunda, con por lo menos B2 acreditados. Para las lenguas indígenas y las antiguas se exigirá un nivel medio según los parámetros establecidos por el Centro de Idiomas y Cultura de la Universidad.	Medio	10
5.5 Maestría adicional a la exigida en cada una de las categorías y grados homologados por el Ministerio de Educación Nacional	Medio	8

Comisión de
Profesoral
Estatuto
Para la Universidad
Externado de Colombia