

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 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 es equivalente a 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. 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. 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 concedora o un profesor externo concedor de la disciplina directamente 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 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 miembros 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,
4. La disposición de la candidata o del candidato para asumir las obligaciones y responsabilidades del cargo y

5. La afinidad con los principios de la Universidad.

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 miembro 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 su exclusión del proceso.

Parágrafo 3. Dentro de los cinco días hábiles siguientes a la publicación de la decisión, las candidatas y los candidatos podrán solicitar la revisión ante la Decanatura correspondiente. Al efecto, la Decanatura nombrará una comisión de revisión conformada de acuerdo con el artículo 9.

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.

CAPÍTULO 4. ASCENSO

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

Artículo 14. 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. Cuando una profesora o un profesor considere que ha cumplido los requisitos, podrá solicitar su ascenso 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.

Artículo 16. El rechazo de la solicitud debe ser motivado y será susceptible de recurso de apelación ante el Consejo Directivo de la 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 Directivo tendrá 30 días para decidirlo.

Artículo 17. El ascenso será efectivo a más tardar al inicio de la ejecución presupuestal del año siguiente.

CAPÍTULO 5. DESVINCULACIÓN

Artículo 18. 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;
2. Tenga un desempeño insatisfactorio en dos años consecutivos o
3. Cumpla la edad de 70 años.

Parágrafo. 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 70 años.

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 cinco 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 desempeño.
2. Grado 2: Ser profesional inscrita o inscrito en doctorado, contar con al menos cinco 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 400 puntos de desempeño.

Será causal de terminación unilateral del contrato individual de trabajo no cumplir los requisitos previstos para las profesoras asociadas y los profesores asociados dentro de los ocho años siguientes a su vinculación como profesora o profesor asistente.

Parágrafo. Para el cumplimiento del requisito del doctorado, la profesora o el profesor asistente, durante el periodo de escritura de su tesis, tendrá derecho a 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 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 800 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 1.800 puntos de desempeño.

Artículo 25. Las profesoras y los profesores de planta podrán ejercer cargos académicos 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.

Las profesoras y los profesores que asuman cargos académico-administrativos, misionales o de apoyo mantendrán su salario base y su categoría en el escalafón, 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 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 la suspensión de su vinculación con el objetivo de desempeñar un cargo en el sector público o privado. La profesora o el profesor no recibirá la remuneración correspondiente durante la suspensión.

La profesora o el profesor presentará la petición de suspensión de manera expresa y sustentada ante la Dirección de Talento Humano. El tiempo máximo por el que se podrá otorgar la suspensión es de ocho años.

La profesora o el profesor informará a la Universidad y su unidad académica con tres meses de antelación a su retorno.

En caso de que la Dirección de Talento Humano se niegue a levantar la suspensión, la profesora o el profesor exigirá su levantamiento al Consejo Directivo de la Universidad.

La suspensión otorgará los siguientes derechos a la profesora o al profesor solicitante:

1. No se contarán los tiempos perentorios establecidos en el presente estatuto a favor o en contra de la profesora o del profesor.
2. Se seguirá contando el tiempo de antigüedad acumulado hasta el inicio del periodo de suspensión.

Sección 2. De las categorías especiales

Artículo 28. Las profesoras y los profesores de categoría especial no pertenecen al escalafón profesoral y son los siguientes: hora cátedra, en formación, ocasional, experta o experto y visitante.

Artículo 29. La profesora y el profesor de hora cátedra es quien ha sido vinculada o vinculado para desarrollar actividades de docencia por un número de horas determinado, que no será superior a diez horas semanales.

Las profesoras y los profesores de hora 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 dos años de experiencia profesional o un año 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 tenga título de especialización y acredite cuatro años de experiencia profesional o dos 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 tenga título de maestría y acredite seis años de práctica profesional o tres 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 tenga título de doctorado y acredite ocho años de práctica profesional o cuatro 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.

Artículo 30. Las profesoras y los profesores en formación deben cumplir con los siguientes requisitos:

1. Grado 1: Profesional que tenga título de especialización y 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 31. Es profesora o profesor ocasional la persona vinculada a la Universidad, que desarrolla sus funciones de manera ocasional y transitoria.

Artículo 32. 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 o de la técnica, es vinculada a la Universidad, para desarrollar actividades de docencia, investigación o extensión.

La directora o el director de la unidad académica, departamento o programa solicitará por escrito la vinculación de la profesora experta o del profesor experto al Consejo Directivo de la Facultad.

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

Artículo 33. Es profesora o profesor visitante la persona vinculada a otra universidad, centro o instituto de investigación extranjero que desarrolla actividades de docencia, investigación o extensión de manera ocasional y transitoria.

Sección 3. De las profesoras honoríficas y los profesores honoríficos

Artículo 34. La Universidad otorgará distinciones especiales a las personas que se destaquen por sus aportes científicos o por su dedicación, colaboración y compromiso.

Las profesoras honoríficas y los profesores honoríficos no pertenecen al escalafón profesoral y son los siguientes: emérita o emérito y doctora o doctor honoris causa.

Artículo 35. Es emérita o emérito, la profesora asociada o titular o el profesor asociado o titular que ha empezado a recibir su mesada pensional y continúa vinculada o vinculado a la Universidad.

La profesora o el profesor hará la solicitud por escrito al Consejo Directivo de la Facultad o, si no lo hubiere, al Consejo Directivo de la Universidad, el cual decidirá tras consultar a la directora o al director de la unidad académica correspondiente.

La profesora emérita o el profesor emérito podrá ser vinculada o vinculado mediante un contrato de trabajo a término fijo, dependiendo de su dedicación.

Artículo 36. El Consejo Directivo de la Universidad podrá otorgar el título de Doctora o Doctor Honoris Causa a las personas que se han destacado por sus aportes a la ciencia, a la tecnología, a la cultura o al arte, previa postulación por escrito de la Rectoría con el apoyo de al menos 30 profesoras o profesores titulares integrantes del Consejo de profesores. Se podrá otorgar esta distinción a una persona por una sola vez.

Las candidatas o los candidatos no podrán ser profesoras vinculadas o profesores vinculados a la Universidad.

CAPÍTULO 7. FORMACIÓN EN EL EXTERIOR

Sección 1. De los principios orientadores

Artículo 37. La formación de profesoras y profesores en el exterior 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 en todas sus unidades académicas en condiciones de equidad, de libre acceso y de igualdad, implementando acciones afirmativas.

Artículo 38. La formación de profesoras y profesores en el exterior 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 a su regreso.

Artículo 39. La formación de profesoras y profesores en el exterior 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

Artículo 40. Requisitos de postulación. Son requisitos para postularse al programa de formación en el exterior:

1. Para programas de maestría y/o doctorado:

- a. Haber obtenido un título de pregrado en la Universidad Externado.
 - b. Estar admitida o admitido a un programa de maestría o doctorado en una institución de educación superior extranjera.
 - c. En caso de doctorado, presentar el proyecto de la investigación que se propone desarrollar.
 - d. 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 o para cursar programas de posdoctorado:
- 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 extranjeros.
 - 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.

Artículo 41. La candidata o el candidato deberá presentar su postulación a la Dirección de Internacionalización y Relaciones Externas. 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.

Una vez recibida y verificada 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.

Recibido el o los conceptos mencionados en el inciso anterior, la Dirección de Internacionalización y Relaciones Externas elaborará, en el marco de sus competencias administrativas, un concepto acerca de la candidatura y programará una entrevista con la comisión de selección de formación en el exterior.

Artículo 42. La selección de la candidata o del candidato estará a cargo del comité de selección de formación en el exterior, conformado por la Rectora o el Rector o su delegada o delegado para tal efecto, la Decana o el Decano de la Facultad a la cual pertenecerá la candidata o el candidato a su regreso y la directora o el director de la Unidad de Apoyo para la Investigación.

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

1. Para cursar programas de maestría y/o doctorado:
 - a. La carta de motivación presentada por la candidata o el candidato.
 - b. 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.
 - c. La vinculación de la candidata o del candidato a alguna de las unidades académicas de la Universidad, al igual que su trayectoria académica, especialmente sus publicaciones o colaboraciones.
 - d. 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.
 - e. El hecho de que la candidata o el candidato haya realizado actividades profesionales relacionadas con el área de los estudios que pretende realizar.
2. Para cursar programas de posdoctorado o realizar estancias de investigación posdoctoral:
 - a. La motivación que la candidata o el candidato haya expresado para la realización de sus estudios de posdoctorado.
 - b. La pertinencia, importancia e impacto que el proyecto de investigación posdoctoral tenga en el área de conocimiento en el cual se desarrollará.
 - c. La actividad docente en programas de pregrado y/o posgrado que la candidata o el candidato ha realizado en la Universidad Externado.
 - d. 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.
 - e. El hecho de que la candidata o el candidato haya realizado actividades profesionales relacionadas con el área de los estudios que pretende realizar.

Sección 3. De la permanencia en el programa de formación en el exterior

Artículo 43. La beneficiaria o el beneficiario del programa de formación en el exterior 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 44. 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 según su visado de estudiante se le permita 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 45. Anualmente la beca tendrá un incremento equivalente al porcentaje de ajuste salarial mínimo mensual legal del respectivo país de estudios. En todo caso, el monto de la beca no podrá ser inferior al salario mínimo legal mensual vigente del país respectivo donde la beneficiaria o el beneficiario realiza sus estudios.

Artículo 46. La Universidad Externado 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 47. La Universidad Externado garantizará durante todo el tiempo de formación en el exterior el pago de aportes de salud, pensión, riesgos laborales y aportes parafiscales de la beneficiaria o del beneficiario del programa de formación en el exterior.

Artículo 48. 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 el exterior. 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 49. El apoyo económico para la beneficiaria o el beneficiario del programa de formación en el exterior se extenderá por el tiempo de duración de sus estudios según lo previsto por la Universidad extranjera respectiva y sus prórrogas correspondientes. No obstante, este periodo no podrá superar un máximo de dos años para programas de maestría, cinco años para programas de doctorado y dos años para posdoctorado.

Vencidos estos periodos, se suspenderá el apoyo económico que brinda la Universidad Externado y se otorgará a la beneficiaria o al beneficiario las siguientes posibilidades:

1. Retornar e incorporarse a la Universidad como profesora o profesor de acuerdo con el máximo grado académico que tenga acreditado mediante título legalmente

otorgado, con la posibilidad de revisar su situación una vez acredite la obtención del título para el cual se le otorgó el apoyo económico o

2. Si para ese momento la beneficiaria o el beneficiario no tiene interés en retornar y/o incorporarse a la Universidad, llegar a un acuerdo de reembolso total o parcial del apoyo económico recibido. Lo anterior en condiciones uniformes con quienes se encuentren en la misma situación.

Artículo 50. 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.

Artículo 51. 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 en la sustentación o la defensa de trabajos de investigación en universidades extranjeras.

Artículo 52. Para el máximo aprovechamiento del programa de formación en el exterior, 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 53. La Universidad Externado otorgará por una sola vez, previa solicitud motivada de la beneficiaria o del beneficiario del programa de formación en el exterior, un apoyo económico adicional para gastos de instalación en el extranjero, el cual no podrá exceder el equivalente a la mitad de un apoyo económico mensual.

Artículo 54. 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 55. 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 mínimo diez horas, las cuales serán debidamente remuneradas. Para tal efecto, la Universidad Externado absolverá el costo de tiquetes aéreos de ida y vuelta de la beneficiaria o del beneficiario.

Sección 4. Del retorno de las beneficiarias y los beneficiarios a la Universidad Externado

Artículo 56. Una vez aprobado el trabajo de investigación, de acuerdo con los requisitos exigidos por la o las Universidades, en caso de cotutela, en las que se realizaron los estudios de formación en el exterior, la Decanatura de la Facultad que participó en el comité de selección deberá realizar la postulación de vinculación laboral de la beneficiaria o del beneficiario, según su nivel de estudios, ante la Rectoría de la Universidad Externado. Lo anterior dentro de los 5 días hábiles siguientes a la acreditación de los requisitos exigidos en la o las Universidades en las que se realizaron los estudios de formación en el exterior.

Una vez se obtenga el visto bueno de la Rectoría de la Universidad, la Dirección de Talento Humano deberá proceder a la vinculación laboral de la beneficiaria o del beneficiario dentro de los 5 días hábiles siguientes.

Artículo 57. La Universidad vinculará a la beneficiaria o al beneficiario mediante un contrato de trabajo de profesora o profesor, a término indefinido, de tiempo completo y de manera exclusiva por el doble del tiempo del apoyo económico.

Artículo 58. Una vez finalizados los estudios, en caso de que la beneficiaria o el beneficiario no desee retornar y/o vincularse laboralmente a la Universidad, según el artículo anterior, deberá llegar a un acuerdo con esta para el reembolso total o parcial del apoyo económico recibido.

CAPÍTULO 8. DERECHOS Y DEBERES

Artículo 59. 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 al interior de la Universidad.
3. Al bienestar docente.
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 asociadas y titulares y los profesores asociados y titulares 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.
9. A descuentos para cursar programas de pregrado y posgrado, para sí mismas o sí mismos, su cónyuge o compañero(a), sus hijas(os) y las personas a su cargo, de acuerdo con su antigüedad en la Universidad, así:
 - a. De 1 a 4 años de antigüedad recibirán el 15% de descuento,
 - b. De 5 a 9 años de antigüedad recibirán el 30% de descuento,
 - c. De 10 a 14 años de antigüedad recibirán el 50% de descuento y
 - d. De 15 o más años de antigüedad recibirán el 75% de descuento.
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 demás fondos y asociaciones que reporten beneficios para las profesoras y los profesores.
14. A mejorar su perfil académico, con el fin de ascender en su respectiva categoría. 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. En el caso de profesoras asociadas y titulares y profesores asociados y titulares con servicios continuos por siete años o más a la Universidad, a periodos sabáticos remunerados de seis meses o un año con el objetivo de realizar actividades de formación académica, de investigación o de extensión.

La 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 se precisará el periodo sabático y se justificará el valor agregado para la o el solicitante y para la Universidad. Dicha solicitud se podrá presentar nuevamente transcurridos otros 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.

La Dirección de la unidad académica deberá otorgar el periodo sabático dentro del mes siguiente a la solicitud. 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:

- a. No haber disfrutado antes de un periodo sabático.
- b. Mayor antigüedad en el cargo.
- c. Mayor categoría en el escalafón.
- d. Mayor tiempo transcurrido entre la causación del derecho y la solicitud.
- e. Haber prestado sus servicios en cargos académico-administrativos o de representación en la Universidad.
- f. Haber concluido satisfactoriamente trabajos de investigación o de proyección en la Universidad.

Una vez aprobada su solicitud, la profesora o el profesor deberá hacer uso del periodo sabático en las fechas aprobadas.

Artículo 60. 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 los planes de trabajo concertados con la Dirección de su respectiva unidad académica.
2. Participar en los procesos de actualización previamente acordados en los planes de trabajo.
3. Utilizar el nombre, los bienes y servicios de la Universidad, de acuerdo con las funciones asignadas a su cargo.
4. Respetar el régimen de propiedad intelectual de la Universidad.
5. Dar un trato respetuoso a los integrantes de la comunidad externadista, conforme a lo previsto en el Código Penal y el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana.
6. Contribuir a los procesos de evaluación 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 en razón del género.
8. No incurrir en conductas constitutivas de fraude académico.

CAPÍTULO 9. DEL INCUMPLIMIENTO DE LOS DEBERES DE LA PROFESORA O DEL PROFESOR

Artículo 61. En los casos que no sean de competencia de otros órganos de la Universidad 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 su inmediata superior jerárquica o inmediato superior jerárquico 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. Señalar el deber incumplido de manera expresa, precisa y clara.
4. Estar acompañada de las pruebas correspondientes.

Dentro de los 15 días hábiles siguientes a la presentación de la queja, la superior jerárquica o el superior jerárquico de la profesora o del profesor a quien se abra un proceso disciplinario, constituirá una comisión disciplinaria, previo análisis sumario dirigido a descartar quejas infundadas.

Artículo 62. La comisión disciplinaria estará integrada por tres miembros, así:

1. La superior jerárquica o el superior jerárquico de la profesora o el profesor a quien se abra el proceso disciplinario, esto es, la directora o el director de la unidad académica o una o un miembro del Consejo Directivo de la Facultad o de la Universidad, según corresponda;
2. Una profesora o un profesor que designe la profesora o el profesor contra quien está dirigida la queja y
3. Una profesora designada o un profesor designado, de común acuerdo, por las o los miembros de los numerales anteriores.

La comisión debe evitar cualquier conflicto de interés. En caso de que exista un conflicto de interés respecto de la directora o el director de la unidad académica, esta o este deberá designar una persona imparcial que le reemplace.

Artículo 63. La comisión disciplinaria tendrá 10 días hábiles para resolver la queja. En caso de que compruebe el incumplimiento, determinará su carácter leve, moderado o grave y podrá imponer a la profesora o al profesor desde un llamado de atención hasta la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

Toda decisión sancionatoria debe estar fundada en pruebas.

Artículo 64. 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 Facultad o de la Universidad según corresponda, que tendrá a su vez cinco días hábiles para resolver el recurso.

Artículo 65. En todas las instancias se debe garantizar el debido proceso y el derecho de defensa de la profesora o del profesor.

CAPÍTULO 10. RÉGIMEN DE IMPLEMENTACIÓN Y ADAPTACIÓN

Artículo 66. La Universidad deberá clasificar a todas las profesoras y todos los profesores en una de las categorías 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 aceptados por parte de la Universidad a las profesoras vinculadas y los profesores vinculados 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 67. 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 Directivo de su 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 68, 69 y 70.

Artículo 68. Las profesoras y los profesores que, al momento de la entrada en vigor del estatuto, sean mayores de 55 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 según las reglas previstas en el estatuto. La profesora o el profesor que no cuente con el título de doctorado podrá igualmente acogerse al escalafón y para acceder a la categoría de asociado grado 1 deberá obtener 800 puntos de desempeño, para la categoría de asociado grado 2 deberá obtener 1.100 puntos,

para la categoría de profesor titular grado 1 deberá obtener 1.700 puntos y para la categoría de profesor titular grado 2 deberá obtener 2.000 puntos.

2. No acogerse al escalafón, previa comunicación a la Dirección de Talento Humano, y mantener su contrato de trabajo en las condiciones en ese momento vigentes hasta que obtengan su pensión, se retiren o cumplan la edad de 70 años.

Artículo 69. 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 dos 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 66, ubicará a la profesora o al profesor en la categoría del escalafón que corresponda o, si es el caso, en la categoría especial que sea pertinente.

Artículo 70. 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, tendrán un periodo de gracia de dos años, durante el cual mantendrán su vínculo contractual con la Universidad. Vencido el periodo de gracia, si la profesora o el profesor no ha obtenido los requisitos suficientes para entrar al escalafón o si cumpliéndolos decide no ingresar al escalafón, se ubicará en la categoría especial que sea pertinente.

Artículo 71. 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 72. 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 docentes en la aplicación del presente estatuto.

El presente estatuto profesoral entrará en vigor un mes después de su aprobación por parte del Consejo Directivo 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.

ANEXO

PROPUESTA DE 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 mayor impacto de los profesores. La segunda columna corresponde al nivel de impacto 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.

Tabla 1. Nivel de impacto de actividades y productos académicos

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

Tabla 2. Actividades y productos académicos, impacto y puntaje asignado

Productos o actividades	Impacto 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

Productos o actividades	Impacto del producto en la comunidad académica y en relación con la misión de la universidad	Puntos
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. Artículos de divulgación	Medio	12
1.12. Capítulos de libro de formación	Medio	12
1.13. Capítulos de libro de divulgación	Medio	12
1.14. Ponencias académicas internacionales	Medio	8
1.15. Ponencias académicas nacionales	Bajo	5
1.16. 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 online	Medio	16

Productos o actividades	Impacto del producto en la comunidad académica y en relación con la misión de la universidad	Puntos
2.4. Creación de nuevos programas de maestría	Medio	16
2.5. Creación de nuevos programas de especialización	Medio	14
2.6. Desempeño docente ¹	Medio	10
2.7. Par evaluador de programas e instituciones académicas	Medio	10
2.8. Profesor visitante en una institución académica extranjera acreditada ²	Medio	10
2.9. Tutoría o dirección de tesis doctorales sustentadas	Medio	10
2.10. Diseño de software de enseñanza	Medio	8
2.11. Innovaciones pedagógicas con reconocimiento institucional para uso de la Universidad	Medio	6
2.12. Creación de metodologías, guías, juegos y simulaciones, innovaciones en multimedia	Medio	6
2.13. Tutoría o dirección de tesis de maestría sustentadas	Medio	6
2.14. Creación de nuevos cursos de doctorado	Medio	6
2.15. Tutoría o dirección de monografía en pregrado sustentada	Bajo	5

¹ 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).

² Se cuenta una sola vez por institución extranjera.

Productos o actividades	Impacto del producto en la comunidad académica y en relación con la misión de la universidad	Puntos
2.16. Preparación de equipos para concursos, cortes simuladas y competencias estudiantiles	Bajo	5
2.17. Creación de nuevos cursos de maestría	Bajo	3
2.18. Creación de nuevos cursos de especialización	Bajo	2
2.19. Creación de nuevos cursos de pregrado	Bajo	2
2.20. Creación de aulas virtuales de apoyo a la docencia	Bajo	1
3. Actividades de extensión en la UEC		
3.1. Participación en proyectos de impacto y responsabilidad social reconocidos por la Universidad ³	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 y cursos de extensión	Medio	6
3.6. Intervenciones ciudadanas ante Cortes y tribunales	Medio	6

³ Se asigna el puntaje una vez por proyecto.

Productos o actividades	Impacto del producto en la comunidad académica y en relación con la misión de la universidad	Puntos
3.7. 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 ⁴	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
4.4. Edición de revistas indexadas ⁵	Medio	16
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. Organización de eventos académicos o científicos de impacto nacional o internacional	Medio	6
4.10. Coordinación de proyectos especiales institucionales o interinstitucionales	Medio	6
4.11. Gestión de actividades de impacto social	Medio	6

⁴ Ídem.

⁵ Se asigna por cada número de la revista editado.

Productos o actividades	Impacto del producto en la comunidad académica y en relación con la misión de la universidad	Puntos
4.12. Gestión de renovación de registros calificados	Bajo	5
4.13. Gestión de semilleros de investigación	Bajo	5
4.14. Participación en procesos de acreditación y renovación de registros calificados ⁶	Bajo	4
4.15. Organización de eventos académicos o científicos de impacto local	Bajo	3
4.16. Organización de paneles, webinars y conversatorios	Bajo	3

Con base en esta tabla se calculan los puntos necesarios para cada categoría y grado dentro del escalafón. Respecto de los productos de investigación, se tomará en cuenta toda la trayectoria académica de la profesora o del profesor. En cuanto a las actividades de docencia, extensión y gestión académica, solo se tomarán en cuenta las actividades desarrolladas en los periodos en los que la profesora o el profesor ha estado vinculada o vinculado a la Universidad Externado de Colombia.

AUTORES MESA DEL ESTATUTO PROFESORAL

MIEMBROS PERMANENTES DE LA MESA & CREADORES DE CAPÍTULOS	FACULTAD
Carolina Isaza Espinosa	Finanzas, Gobierno y Relaciones Internacionales
Daniel Miguel Rojas Tamayo	Derecho
Diego Sánchez Acero	Derecho

⁶ Se cuenta una vez por proceso para las profesoras o los profesores que hayan dedicado un tiempo significativo a esta participación.

Isabel Cristina Álvarez Becerra	Finanzas, Gobierno y Relaciones Internacionales
Luis Bustos	Derecho
Luis Ferney Moreno Castillo	Derecho
Marco Antonio Feria Uribe	Educación
María Claudia Romero Amaya	Finanzas, Gobierno y Relaciones Internacionales
Pablo Andrés Bernardo Moreno Cruz	Derecho
Paola Andrea Vargas González	Finanzas, Gobierno y Relaciones Internacionales
William Cañón Díaz	Ciencias Sociales y Humanas

PARTICIPANTES OCASIONALES	FACULTAD
Cesar Yamit Beltrán Torres	Contaduría Pública
Gisela da Silva Guevara	Finanzas, Gobierno y Relaciones Internacionales
Juan Felipe Neira	Derecho
Julián Robledo Escobar	Departamento de Matemáticas
Marysol Rojas Pabón	Ciencias Sociales y Humanas
Natalia Castro Niño	Derecho
Ricardo Montaña Sánchez	Finanzas, Gobierno y Relaciones Internacionales