

**LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES  
TRANSITORIOS PARA LA VINCULACIÓN  
Y PERMANENCIA DOCENTE**

**(Medidas de transición hacia un estatuto profesoral)**

UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA  
CONSEJO DIRECTIVO

---

## ÍNDICE

1. Lineamientos de vinculación	3
2. Lineamientos de asignación salarial y programa de trabajo individual	5
3. Lineamientos de desvinculación	5

---

## **LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES TRANSITORIOS PARA LA VINCULACIÓN Y PERMANENCIA DOCENTE**

### **(Medidas de transición hacia un estatuto profesoral)**

El propósito de este documento es contar con lineamientos para la vinculación, asignación salarial y planes de trabajo individual, así como para la desvinculación laboral del personal docente de la Universidad, en el marco de reconocer los derechos y deberes de docentes e investigadores, hacia la adopción de un Estatuto Profesoral de la Universidad, sin perjuicio de que a la entrada en vigor de dicho estatuto estos lineamientos puedan ser modificados.

Los siguientes lineamientos encuentran fundamento en los criterios de (1) Objetividad; (2) Claridad en reglas y procedimientos; (3) Participación de los consejos de Facultad; (4) Imparcialidad en la asignación salarial y planes de trabajo; (5) Buen trato y reconocimiento a la trayectoria de los(as) docentes; (6) Buenas prácticas laborales y (7) Derecho al debido proceso.

### **1. Lineamientos de vinculación**

- a. Las instancias académicas correspondientes en el interior de las facultades y unidades académicas equivalentes presentarán la necesidad de nuevas vinculaciones docentes, de investigación o de extensión ante la decanatura o dirección de la unidad académica, según corresponda.
- b. Presentada la necesidad junto con la nueva vinculación, la solicitud y el respectivo perfil, previo estudio presupuestal,

- serán puestos a consideración por parte de la decanatura o la dirección de la unidad académica equivalente ante el Consejo de Facultad, según sea el caso, para el respectivo estudio y aprobación, de acuerdo con las necesidades de los planes, programas y proyectos de la facultad o de la unidad.
- c. Una vez aprobada la necesidad por parte del Consejo de Facultad, la decanatura o dirección de unidad académica remitirá la solicitud a la Dirección de Talento Humano para la respectiva validación de las condiciones de contratación.
  - d. Surtidos los trámites anteriores, se abrirá una convocatoria en la que se aplicarán criterios alineados con las buenas prácticas laborales y bajo el principio de igualdad y no discriminación. La primera convocatoria será cerrada en la unidad respectiva, para privilegiar el talento humano interno de la facultad o la unidad académica equivalente, teniendo en cuenta su trayectoria y experiencia. En caso de no encontrarse el perfil requerido, la segunda convocatoria será abierta a todos los (las) profesores(as) de la Universidad. En caso de no encontrarse aún el perfil requerido, la tercera convocatoria será abierta.
  - e. Siempre que la necesidad esté orientada a cubrir un medio tiempo o tiempo completo, se privilegiará a los (las) docentes de hora cátedra teniendo en cuenta su trayectoria y experiencia. De igual modo, según sea el caso, se privilegiará a los (las) monitores(as) académicos(as) de la unidad respectiva, según sea el caso.
  - f. Surtido el proceso de convocatoria y selección de una(o) o más candidatas(os) idóneas(os) por parte de la Dirección de Talento Humano para el cargo solicitado, se enviará a Rectoría el resultado para la revisión y el visto bueno correspondientes. Una vez obtenido éste, se dará inicio al proceso de contratación.

- g. Estos lineamientos de vinculación se observarán sin perjuicio del régimen especial establecido para la vinculación de los (las) becarios(as) de la Universidad.

## **2. Lineamientos de asignación salarial y programa de trabajo individual**

- a. Las nuevas contrataciones deberán observar los criterios establecidos en la resolución 02 de 2022 del Consejo Directivo, relativa a la nivelación salarial de docentes con títulos de doctorado y maestría, sobre los montos de sueldos, nivel de formación y modalidad contractual. Para las contrataciones relativas a niveles de formación no contemplados en dicha resolución, se mantendrá la práctica propia de cada unidad, mientras se establecen criterios específicos en el estatuto profesoral de la Universidad.
- b. El contrato docente, independientemente de la modalidad y función asignada, deberá estar siempre acompañado del programa individual de trabajo, semestral o anual, concertado entre los respectivos superiores y el (la) profesor(a). La decanatura consolidará anual o semestralmente la asignación global correspondiente al plan de trabajo y la remitirá a la Dirección de Talento Humano.

## **3. Lineamientos de desvinculación**

- a. La solicitud de desvinculación deberá provenir de la decanatura o dirección académica equivalente, de acuerdo con lo siguiente, se exponen tres criterios:
  - 1. Tres evaluaciones integrales negativas consecutivas. Los criterios de valoración deberán responder al plan de trabajo de cada docente e incluir la valoración de los (las) estudiantes, la autoevaluación, la opinión del (la) docente y la evaluación de los (las) superiores inmediatos(as) consolidada por la decanatura o dirección de la unidad.

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

2. Cuando por razones de disminución de demanda académica se deba prescindir de docentes hora cátedra, se deberá priorizar la permanencia de aquellos(as) que tengan mayor experiencia y trayectoria en la Universidad, teniendo en cuenta sus evaluaciones integrales.
3. Por faltas graves definidas en la ley, el contrato de trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo, los estatutos y el Protocolo de atención a casos de violencia en razón del género y sus formas interseccionales de la Universidad.
  - b. La decanatura o la dirección de la unidad académica equivalente, previo conocimiento del Consejo de Facultad, cuando sea el caso, solicitará concepto a la Dirección de Talento Humano en relación con la existencia de posibles fueros legales o constitucionales y las eventuales consecuencias jurídicas de la decisión.
  - c. Surtidos todos los trámites anteriores, el Consejo de Facultad emitirá su concepto; de ser positivo, la decanatura o la dirección de la unidad académica equivalente someterán la decisión a la Rectoría.
  - d. En los casos de contratos docentes a término fijo (101), cuando se trate de una desvinculación por causales diferentes a las definidas en el literal a de este acápite, por ejemplo, disminución de demanda académica, se notificará la no renovación o cambio de modalidad contractual en un tiempo no menor de 45 días calendario antes del vencimiento del contrato.

- e. Ha de velarse por la comunicación respetuosa y cordial que, en todo caso, se recomienda sea hecha directamente por la decanatura o dirección de la unidad académica equivalente y en su caso por la Rectoría.
- f. El (la) docente podrá continuar vinculado(a) con la Universidad hasta una edad máxima de 75 años, mientras concurren los presupuestos para la permanencia docente en los presentes lineamientos (contar con el plan semestral o anual de trabajo y no incurrir en alguna causal de desvinculación). Se velará por brindar las condiciones de permanencia del (la) docente en su actividad mediante horas cátedra o vinculación mediante contrato de prestación de servicios, previo concepto del Consejo de Facultad referente a la necesidad académica. El lineamiento de retiro de la labor académica aquí establecida entrará en vigor a partir del 1.º de enero del año 2024.
- g. Docentes designados(as) en cargos directivos atenderán su labor por el periodo correspondiente, prescindiendo del límite de edad establecido en el literal *f* de este acápite.

Documento aprobado por el Consejo Directivo  
Sesión 06/23 de 17 de abril de 2023