**INFORME DE RESPUESTAS A LAS OBSERVACIONES PRESENTADAS POR EL CUERPO PROFESORAL DE LA UMNG AL PROYECTO DE MODIFICACIÓN DEL ESTATUTO PROFESORAL – VERSIÓN 5**

* **ADELA TATIANA RODRIGUEZ CHAPARRO - INGENIERÍA – BG**

**- Observaciones al capítulo 4 "CARRERA PROFESORAL".**

“Me parece que los tiempos de servicio para el ascenso deberían ser los actuales.”

R/: Lo que se busca es actualizar y unificar, se busca establecer una mayor cualificación.

**- Observaciones al capítulo 7 "PLANEACIÓN Y EVALUACIÓN PROFESORAL".**

“Los estudiantes en formación en investigación no deben evaluar a los profesores en competencias de investigación.”

Sugiero que exista la autoevaluación del estudiante.

**R/:** se traslada a la Mesa de Planeación y Evaluación.

**R/MPEP:** Los estudiantes en formación para la investigación no evalúan las competencias de investigación de los profesores. Los estudiantes evalúan a los profesores en cada uno de los componentes en que interactúan con ellos. Así mismo, el esquema de afirmaciones se actualizó de manera que se asegurara la correspondencia entre la actividad desarrollada por el profesor y la evaluación de profesor. Los criterios de evaluación de las actividades de formación para la investigación de los tópicos y dimensión de Cultura para la investigación-creación son: 1) Cumplimiento de compromisos concertados, 2) Seguimiento a los objetivos planteados; 3) Interacción con estudiantes.

En cuanto a la “autoevaluación del estudiante” es un aspecto que se debe trasladar a la evaluación del aprendizaje indicada en los referentes pedagógicos y en la política curricular.

**- Observaciones al capítulo 8 "SITUACIONES ADMINISTRATIVAS".**

“Especificar cuáles son los requisitos para cada uno de los cargos administrativos que puede desempeñar un profesor, por ejemplo. Si un docente quisiera ser rector que requisitos debe tener o para ser Vicerrector o para ser decano, vicedecano, entre otros.”

**R/:** No se puede establecer el Estatuto Profesoral. Ley 805, no pueden ser requisitos diferentes, deben cumplir los mismos requisitos que los establecidos para los cargos citados.

* **ALEXANDER ANTONIO GUILLÉN PINTO - INGENIERÍA - CNG**

**- Observaciones al capítulo 3 "VINCULACIÓN A LA CARRERA PROFESORAL Y PERIODO DE PRUEBA".**

“Buen día, estimados. Quisiera que se viera la posibilidad en cuanto a poder ingresar a Docente de Carrera directamente a los Docentes Ocasionales que llevamos más de 5 años consecutivos, ya que, de cierta manera, creo yo, hemos demostrado sentido de pertinencia y además las facultades mínimas para lograr serlo.

Agradezco enormemente se pueda pensar esa posibilidad. Mil gracias

R/: Impedimento legal para otorgar la condición de profesor de carrera sin cumplir el requisito del concurso. Ley 909 de 2004 ley 30 de 1992. Carácter transitorio que se registra en el estatuto profesoral.

* **BYRON ALFONSO PÉREZ GUTIÉRREZ - INGENIERÍA - BG**

**- Observaciones al capítulo 6 "BIENESTAR, CAPACITACIÓN, DISTINCIONES Y ESTÍMULOS".**

“ARTÍCULO 73. BONIFICACIÓN POR EL EJERCICIO DE CARGOS ACADÉMICO-ADMINISTRATIVOS.
En la tabla no se consideran a los directores de centros diferentes a los de investigación, quienes tienen una carga administrativa. Este es el caso de los centros de productividad, biomecánica y realidad virtual entre otros. Se sugiere que la bonificación sea de 25 puntos.”

R/: Se revisa y actualiza, dando la posibilidad a que puedan ser considerados nuevos cargos, siempre y cuando estén en las resoluciones que los establecen de manera oficial en la UMNG y puedan generar equivalencia con los ya establecidos.

**- Observaciones al capítulo 7 "PLANEACIÓN Y EVALUACIÓN PROFESORAL".**

El ARTÍCULO 78.- CRITERIOS DE LA EVALUACIÓN y ARTÍCULO 79.- DIMENSIONES Y TÓPICOS deberían invertirse, dado que el 79 contiene las definiciones de lo que se va a evaluar con criterios definidos en el 78.

En el ARTÍCULO 83.- PORCENTAJES DE LOS ACTORES DE LA EVALUACIÓN, en el ítem 6. Gestión académico-administrativa, hay una Heteroevaluación Profesor evaluador 30% que no aplica a todos los cargos de docentes con funciones administrativas porque no todos tienen docentes a cargo. Entonces se sugiere que sea de esta forma:

Gestión académico-administrativa: Tópicos que no involucran docentes. Autoevaluación 40%, heteroevaluación del jefe evaluador 60%.

Gestión académico-administrativa: Tópicos que si involucran docentes. Autoevaluación 30%, heteroevaluación del jefe evaluador 40%, heteroevaluación profesor evaluador 30%.

**R/:** se traslada a la Mesa de Planeación y Evaluación.

**R/MPEP:** Se acogela sugerencia de invertir los artículos 78 y 79 (versión 5) con el sustento indicado por el profesor. En cuanto al artículo 83 es conveniente indicar que la heteroevaluación del profesor evaluador no se configura como una línea de autoridad, sino de dar voz y participación a los profesores en la calidad de la gestión de todos los procesos académico-administrativos. En los tópicos se diferencian unos que tienen línea de autoridad y otros no. La posibilidad de participar con esta voz ha sido reiterativa en todas las socializaciones.

**- Observaciones al capítulo 8 "SITUACIONES ADMINISTRATIVAS".**

En el ARTÍCULO 100.- EN COMISIÓN, 2.- De estudios. Parágrafo 3.- Compromisos. Literal a, cuando la comisión de estudios por más de 6 meses sea PARCIAL, la contraprestación del doble del tiempo debe ser proporcional al porcentaje de la carga correspondiente a la comisión y no a la totalidad del tiempo, como en el caso de separación TOTAL del ejercicio de las funciones del cargo.

R/: El artículo es claro. Se procedió a revisar y a preservar “el tiempo parcial” y la “equivalencia”

* **CARLOS ANDRÉS COY BARRERA - CIENCIAS BÁSICAS**

**- Observaciones al capítulo 2 "DEFINICIÓN DE PROFESOR, DERECHOS, DEBERES, INHABILIDADES, INCOMPATIBILIDADES Y CONFLICTO DE INTERÉS".**

¿En la UMNG hay profesores con dedicación exclusiva?

R/: No los hay. Precisamente se busca implementar en la UMNG.

**- Observaciones al capítulo 4 "CARRERA PROFESORAL".**

La figura de profesor en formación, será realmente buena?, esto provoca endogamia, es decir es mejor que la vinculación de docentes en su gran mayoría sean por parte de convocatorias docentes con personas externas que brinden mayores aportes, no pretendo decir que el profesor en formación no sea valioso, pero sugiero con todo respeto revisarlo, para no caer en que los docentes que ingresen por esta figura sean favorecidos por criterios subjetivos. Sería mejor que aquellos estudiantes destacados cursen programas doctorales externos, con un apoyo de la UMNG y luego participar en convocatorias docentes y que se mida su aporte real como estrategia de relevo generacional.

R/: Existe limitante legal de apropiar recursos a profesores que no son de carrera. Sería desmejorar la condición. NO son todos, solo los destacados, además tienen que cumplir los requisitos de convocatoria y ganarla e ingresar a carrera. Los profesores en formación no entran a carrera de manera directa.

**- Observaciones al capítulo 6 "BIENESTAR, CAPACITACIÓN, DISTINCIONES Y ESTÍMULOS".**

“ARTÍCULO 73. BONIFICACIÓN POR EL EJERCICIO DE CARGOS ACADÉMICO-ADMINISTRATIVOS\_falta la bonificación de los Directores de departamento (Química, Física, matemáticas Deptec)”

R/: Se revisa y actualiza, dando la posibilidad a que puedan ser considerados nuevos cargos, siempre y cuando estén en las resoluciones que los establecen de manera oficial en la UMNG y puedan generar equivalencia con los ya establecidos.

**- Observaciones al capítulo 8 "SITUACIONES ADMINISTRATIVAS".**

“Totalmente de acuerdo con los cambios en el tema de año sabático.”

R/: sin respuesta.

**- Asuntos adicionales para recomendar.**

“Creo pertinente seguir realizando estas pruebas para el aporte general de los demás profesores, dado que así se enriquece la academia y seguramente los resultados serán óptimos.”

R/: no hay respuesta

* **EDGAR GUIOBANNY GAONA BARAJAS - Derecho - BG**

**- Observaciones al capítulo 5 "PROFESORES NO PERTENECIENTES A LA CARRERA PROFESORAL".**

A pesar no estar contemplado en la normatividad que regula la educación superior, considero que por ser Universidad Militar debe tenerse en cuenta que en ocasiones se da la posibilidad de Docentes que sean Militares y en ese orden se requiere determinar en el estatuto aspectos específicos frente a ellos, es decir, el cómo se regula su actividad al interior del claustro, pues es un aspecto que por la naturaleza de la universidad no puede obviarse.

R/: No existen profesores militares, sino que cumplen con todas las dispersiones legales, estatutarias, es para categorizar (requisitos de categorización y equivalencia) y no para vincular.

**- Observaciones al capítulo 6 "BIENESTAR, CAPACITACIÓN, DISTINCIONES Y ESTÍMULOS".**

“No veo claro si como beneficiarios también se encuentran los docentes ocasionales y de hora catedra, de no ser así sería importante establecer algún tipo de distinción y estimulo dirigido a ellos, pues no puede dejarse de un lado que cumplen una importante labor y aportan al igual que los demás docentes al cumplimiento de los objetivos de la Universidad.”

R/: Se procedió a revisar y a concretar los estímulos y reconocimiento para profesores que no pertenecen a la carrera profesoral.

**- Observaciones al capítulo 8 "SITUACIONES ADMINISTRATIVAS".**

“De la lectura no observo que se encuentre determinado cual es el lapso durante el cual se puede ejercer en encargo, aspecto que debe ser preciso como lo es en cuanto a los términos para ocupar los cargos de libre nombramiento y remoción.”

R/: nos regimos por las disposiciones legales, en especial la Ley 909 de 2004.

**- Asuntos adicionales para recomendar.**

“Felicitar a todos los docentes y directivos que se han hecho participes en la construcción del nuevo estatuto profesoral y a estos espacios donde tenemos la oportunidad los docentes ocasionales y de hora catedra de hacer aportes para mejorar el entorno laboral y académico pensando siempre en nuestra universidad.”

R/: Sin respuesta.

* **EDWARD GUILLEN – INGENIERÍA – BG**

**Observaciones al capítulo 4 “CARRERA PROFESORAL”.**

"No están las funciones por categorías, ¿no es esto necesario?”

R/: El criterio tomado por la mesa es el de establecer funciones generales que puedan ser asumidas de acuerdo con la planeación académica, el perfil formativo, la experiencia, la dedicación y demás.

“Artículo 29 numeral 2. Se afirma que para ser titular se pueden tener dos especialidades medico quirúrgicas: Las competencias son diferentes, esto va en contra de lo que dice el ministerio de educación ""El doctorado es el programa académico de posgrado que otorga el título de más alto grado educativo, el cual acredita la formación y la competencia para el ejercicio académico e investigativo de alta calidad"" (acuerdo 3 de 2016 CESU Mineducación). Alguien con doctorado tiene competencias investigativas alguien con especialización médico-quirúrgica se asemeja a una maestría. Por cantidad tampoco se puede justificar, porque dos maestrías también serían válidas por derecho a la igualdad. En tanto que, en el siguiente punto de ascenso a titular, acertadamente ya no está."

R/: Se procedió a verificar los criterios y se precisa que no se está estableciendo equivalencias frente al título formativo de doctorado, sino que se busca es establecer el requisito que de cabida a las áreas médicas y sus especificidades.

**- Observaciones al capítulo 6 "BIENESTAR, CAPACITACIÓN, DISTINCIONES Y ESTÍMULOS".**

“Artículo 73: no solo se debe criticar sino también felicitar y este punto es importantísimo porque motiva a los docentes para ocupar estos cargos, ya no será tan complicado encontrar quienes deseen hacerlo”

R/: Sin respuesta

**- Observaciones al capítulo 8 "SITUACIONES ADMINISTRATIVAS".**

“Me parece que falta un poco de claridad el caso del profesor que se va a ser visitante a otra Universidad o País (Convocatoria europeas o fulbright sin nombrarlas)”

R/: Se hizo la revisión del artículo correspondiente y se precisó lo correspondiente.

**- Asuntos adicionales para recomendar.**

“En mi opinión van bien!”

R/: sin respuesta

* **HUGO MAURICIO ORTIZ CONCHA - RELACIONES INTERNACIONALES, ESTRATEGIA Y SEGURIDAD – BG**

**- Observaciones al capítulo 1 "OBJETO, OBJETIVOS, FUNDAMENTOS Y FUNCIONES SUSTANTIVAS".**

“En el artículo 5 numeral 1se indica : ... "También se reconocen como actividades de docencia la preparación de clases, la evaluación, la atención y asesoría a estudiantes. ". Estas actividades de docencia se pueden contemplar en el Estatuto para sumar como horas de clase?”

R/: Solo es posible reconocer a los profesores de carrera. Decreto 1279 de 2002 - Artículo 4°. Profesores de hora-cátedra de las Universidades estatales y oficiales distintas a la Universidad Nacional de Colombia. Los profesores de hora-cátedra de las Universidades estatales u oficiales distintas a la Universidad Nacional de Colombia no son empleados públicos docentes de régimen especial ni pertenecen a la carrera profesoral y, por consiguiente, sus condiciones salariales y prestacionales no están regidas por el presente decreto, sino por las reglas contractuales que en cada caso se convengan, conforme a las normas internas de cada universidad, con sujeción a lo dispuesto en las disposiciones constitucionales y legales.

* **JENNIFER LORENA GÓMEZ CONTRERAS - ESTUDIOS A DISTANCIA**

**- Asuntos adicionales para recomendar.**

"Buen día,

De antemano me permito felicitar al equipo que se encuentra trabajando en la actualización del estatuto.

De manera atenta me permito remitir mis observaciones con fines a la mejora continua de la propuesta de nuevo estatuto profesoral:

• Respecto al punto: “El Consejo de Facultad determinará el alcance de la sustentación a presentar por parte del profesor candidato a ascenso en el escalafón a la categoría de asociado y titular. Dicha sustentación puede ser oral, escrita, presencial o mediante el uso de herramientas tecnológicas, o de la forma que determine el citado consejo”, no queda claro en que momento se debe realizar esta sustentación, ni cuanto tiempo después de enviar al consejo de facultad se debe agendar, es importante poner tiempos máximos a todos los pasos, pues de lo contrario el Consejo se podría quedarse con el documento varios meses sin programar sustentación y eso perjudica al docente que está solicitando el ascenso, de otro lado, no se dice cuál es el objetivo de esta sustentación, pues no se realizará ante los 3 evaluadores asignados que evaluaran el documento, entonces ¿cuál es el fin y público objetivo de esta sustentación? Requisito de ley 30 de 1992. Ese paso adicional del consejo de facultad no es necesario ni justificado, pues con la evaluación de los tres evaluadores y sustentación ante ellos es suficiente y toma tiempo, entonces ¿cuál es el papel del consejo de facultad en este proceso?, por ejemplo en la facultad de estudios a distancia, existen 7 programas diferentes, si un docente de contaduría envía el documento tendría que sustentar ante personas de otras áreas por ejemplo ingenierías que no conocen el acervo intelectual de la contaduría pública, entonces ¿en qué aporta o por que se establece este requisito de que se pase primero por consejo de facultad?

R/: Se procedió a realizar una revisión completa del articulado y se encontró ajustado el procedimiento, toda vez que el Consejo de Facultad es el cuerpo colegiado decisorio que se ajusta mejor para este caso.

• La parte que dice que a los profesores ocasionales se les podría asignar “Hasta un máximo de ocho (8) horas semanales para participar en proyecto de investigación, innovación y/o creación artística y cultural, dos (2) horas semanales para liderar semillero de investigación y un máximo de ocho (8) horas en actividades académico administrativa y un máximo dos (2) horas para tutoría de trabajos de opción de grado”, pone en condiciones de desventaja a los docentes ocasionales y a los de planta, en tanto que en la práctica hemos visto que un profesor ocasional se ha vinculado hasta en dos proyectos como co investigadores, teniendo en cuenta que como co investigador de un proyecto podría tener 10 horas y de 2 proyectos 20 horas, dejar estipulado que se le asignen máximo 8 horas de investigación carece de sustento y entorpece la vinculación de los docentes ocasionales a los proyectos además de ser inequitativo. De otro lado, a los líderes de semillero usualmente se les asignan 3 horas, entonces por qué a los ocasionales solo se les asignará máximo 2 horas, cuando la investigación formativa demanda el mismo tiempo independientemente de ser ocasional o de planta. De otro lado, los docentes ocasionales tienen las mismas capacidades que los de planta para dirigir trabajos de grado entonces por qué el limite de dirigir máximo 2 opciones de grado, esta asignación de horas es arbitraria, no tiene sustento, y por ende debería ser eliminada indicando que los docentes ocasionales se rigen por la directiva de plan de trabajo al igual que los docentes de planta, no hay razones para estos límites. Además, si no van a tener más de 8 horas de investigación, 2 de opciones de grado, dictar 3 materias (Pues en distancia no hay grupos B, todos son grupos A) ¿qué más van a hacer?, ¿van a recargar con materias y direcciones de opción de grado a los docentes de planta quienes somos los que más investigamos? ¿por qué los ocasionales tienen estos límites y los de planta no? ¿cuál es la justificación?

R/: Carrera profesoral. La transitoriedad de la vinculación del ocasional, la forma de vinculación y la forma de contratación que se rige por lo establecido en el contrato.

• Se establece como derecho “Participar en programas de desarrollo y perfeccionamiento académicos, establecidos por la Vicerrectoría Académica, siempre que el horario de éstos no interfiera con el de su actividad laboral en la UMNG”, al decir que no interfiera con la actividad laboral ¿significa que no se asignarán horas para capacitación en el plan de trabajo?, esta pregunta es importante responderla, pues si se proporciona capacitación pero no horas para realizarla dentro del plan los docentes no podremos realizar dicha capacitación, en tanto que se convierte en una sobrecarga laboral que no podemos asumir, por ello, en varias universidades asignan horas de capacitación docente en el plan de trabajo.

R/: Se remite a la mesa de planeación y evaluación.

**R/MPEP:** En el Sistema de Planeación y evaluación profesoral se establece la Dimensión de Desarrollo personal y profesional con sus respectivos tópicos (Procesos de formación y capacitación personal – proyecto de vida; Procesos de formación y capacitación profesional). Las actividades tendientes a la capacitación y cualificación profesoral están incluidas dentro de la dimensión 1, y se consideró incluir los tiempos dentro de la planificación de actividades a desarrollar por el profesor.

Es necesario aclarar la conveniencia de la Política de formación y desarrollo profesoral que debe orientar las acciones y estrategias y que se determina en el artículo 89 (versión 5).

En este sentido, estaríamos de acuerdo con la profesora en suprimir la parte de “siempre que el horario de éstos no interfiera con el de su actividad laboral en la UMNG”, debido a que 1) estaría desconociendo una Dimensión de planeación y evaluación, 2) estaría en contra de la práctica actual de los profesores que desarrollan actividades de formación, desarrollo y perfeccionamiento, y 3) se estaría determinando algo que aún no está considerado, desarrollado y normativizado en una Política.

• Es importante incluir en las actividades de Gestión académico-administrativa (página 50), la actividad “líder de grupo de investigación”, en tanto que ser líder de grupo implica responsabilidades, las cuales están contempladas en la normatividad interna de la universidad, pero no se han asignado horas ni reconocido esta actividad en el estatuto docente

R/: Se remite a la mesa de planeación y evaluación.

**R/MPEP:** Esta anotación fue presentada en una de las sesiones de la 3ª Socialización a profesores. La anotación se planteó y consideró de nuevo en la Mesa de Planeación y evaluación profesoral y se reiteró que no sería conveniente incluirla como actividad. Sin embargo, la Mesa de Planeación y evaluación profesoral la tiene pendiente para abordarla en la reunión que se sostendrá con la Vicerrectoría de Investigaciones.

• se dice “artículo 16.- comité evaluador. el comité evaluador estará conformado por dos delegados designados por el decano y dos profesores designados por el consejo de facultad respectivo, su principal función es la de evaluar las candidaturas y confeccionar la lista de admitidos de acuerdo con los siguientes criterios mínimo”, debería quedar establecido que los evaluadores sean docentes de planta, pues los ocasionales son docentes temporales que no son docentes de la carrera profesoral, ni empleados públicos y por ende no deben tomar decisiones tan importantes cómo es el incidir sobre quién se inserta en la planta docente, más aún si ellos no están insertos en ella, también es importante que sean docentes de planta con una evaluación docente muy buena o excelente para garantizar la idoneidad de los evaluadores y que hayan superado el periodo de prueba, es decir, que realmente hagan parte de la carrera profesoral, con al menos 2 docentes pertenecientes al programa que realiza la convocatoria para que así además tengan conocimientos en lo disciplinar

R/: Se procedió a revisar el procedimiento y se observa adecuado para los fines buscados, se debe tener en cuenta que se trata de una instancia de trámite.

• se menciona como criterio a calificar en el concurso “desempeño en una clase magistral frente al comité evaluador”, sin embargo, además de esto es importante que se evidencie que el docente utiliza estrategias didácticas propias de las perspectivas pedagógicas de la universidad como son el constructivismo y cognitivismo, pues la clase magistral se enmarca en el modelo conductista tan criticado en la actualidad en términos de pedagogía.

R/: La Constitución establece la libertad de cátedra aprendizaje. Los niveles de detalle además que cada facultad realiza sus propias reflexiones, orientación y criterios frente a las convocatorias.

• en el artículo 15 en donde menciona los aspectos que la convocatoria deberá especificar, es importante agregar el área de desempeño, pues por ejemplo en el caso de contaduría pública, por ser contadores no significa que nuestra línea de especialización sea tributaria en todos los casos, sino que cada profesional ha elegido y trabajando en un área particular de la profesión y por ello debe tener la posibilidad de ser ubicado y postularse en esa área en específico, por lo cual, es importante que en las unidades académicas definan qué áreas disciplinares requieren docentes de planta, en el caso de contaduría por ejemplo: auditoría, costos, tributaria, contabilidad financiera, etc, y que está área de desempeño sea puesta en la convocatoria para que así se cuente con docentes expertos y fijos en esas áreas disciplinares, y además se garantice al docente su derecho de ser ubicado de acuerdo a su conocimiento y experticia, pues en ocasiones nos ponen a dictar materias que no dominamos y eso va en detrimento de la calidad del servicio proporcionado. a continuación relaciono ejemplo de la convocatoria de la universidad nacional de colombia, donde se relaciona en la convocatoria docente, el área de desempeño, aunque no es la única, de hecho la mayoría de las universidades siempre relacionan el área de desempeño en las convocatorias docentes <http://www.legal.unal.edu.co/rlunal/home/doc.jsp?d_i=94052>

R/: Según el artículo 11 del estatuto profesoral propuesto señala que son las Unidades Académicas las que determinan las necesidades de cada una de ellas para efectos de la convocatoria.

• se dice “durante el período de prueba el profesor tendrá como parte de su labor académica el desarrollo del proyecto de investigación. en ningún caso la universidad financiará investigación alguna al profesor que se encuentre en este período”. esta redacción en confusa, por ello hay que mejorarla, pues como está redactado pareciera que el docente tiene que investigar sin horas, cuando lo que realmente tendría sentido es que durante su periodo de prueba debe formular un proyecto de investigación, pues las horas de formulación si podrían ser asignadas

R/: Se trata de actividades de investigación y no exactamente liderar proyectos de investigación mediante convocatoria financiada, en la concertación de planes de trabajo se refleja las horas dedicadas para demostrar sus habilidades en investigación – formativa o científica -, para lo cual debe presentar el proyecto de investigación que desarrolla su actividad científica dentro de su carga académica.

• se dice para los ascensos a profesor asociado y titular que se debe “haber elaborado, durante su período de profesor asistente, un trabajo escrito inédito que constituya un aporte significativo a la docencia, a las ciencias, a las artes o a las humanidades, que puede ser resultado de investigación, o un trabajo derivado de la docencia como el desarrollo de material académico para programas virtuales o a distancia, el conocimiento disciplinar, la extensión y la proyección”, sin embargo, no hay claridad de los parámetros de evaluación y requisitos del documento (extensión, tipo de documento: investigación, reflexión, revisión, entre otras cosas), esto debe ser especificado para poder llevar el proceso a buen término y contar con una guía para la elaboración del documento.

R/: Corresponde al Consejo de Facultad determinar el alcance del trabajo inédito que presente el profesor, en todo caso se adiciona el numeral 5 del artículo 31.

• se dice “artículo 50: los consejos de facultad conformarán una comisión de tres profesores, para que revisen las hojas de vida”, estos deberían ser docentes de planta, es decir, de la carrera profesoral, pues hay casos en los que los docentes ocasionales han terminado evaluando a docentes de planta, lo cual no es adecuado, pues no son empleados públicos ni están adscritos a la carrera profesoral

R/: La designación de la actividad corresponde es a la revisión de hojas de vida para conformar un banco de elegibles de profesores que no son de carrera, lo cual no implica evaluación de profesores que si pertenecen a la carrera profesoral.

• se dice “artículo 56. dedicación docente cátedra: se le asignará media hora de atención de estudiantes por cada curso diferente. en caso de que sea requerido, previa motivación justificada del director de programa, se le podrán asignar hasta 2 horas semanales para tutoría trabajos de opción de grado”, es importante que se tenga en cuenta que actualmente solo se está pagando la hora de docencia directa, pero no se les está pagando la docencia indirecta a los docentes de cátedra. sin embargo, se les debería pagar tanto la docencia directa como la indirecta, pues el trabajo docente no se reduce a dictar las clase, sino también se deben reconocer las horas de preparación de clases, evaluación, y atención a estudiantes, y estas deberían guardar relación con la directiva de planes de trabajo, es decir por cada hora de docencia directa reconocer una hora de docencia indirecta, pues de lo contrario esto se constituye en una sobrecarga de trabajo que perjudica la calidad del servicio docente prestado

R/: se trata de regímenes legales diferentes, una corresponde es a la planeación del ejercicio de la carrera profesoral – por vinculación - y otra al desarrollo de una actividad derivada de un contrato de trabajo. La transitoriedad de la vinculación del catedrático, la forma de vinculación y la forma de contratación se rige es por lo establecido en el contrato de cátedra.

• se dice “artículo 70.- el desempeño destacado de las labores de docencia y extensión”. sin embargo, no es claro a nivel institucional en la umng como es el proceso para adquirir esta bonificación, una vez intenté gestionarla y me dijeron en el ciarp que no se estaba realizando. y básicamente esto se debe a que no hay un procedimiento claro para que se realicé el proceso para la bonificación por desempeño destacado en labores de docencia y extensión. este fue el correo que envié en noviembre de 2019:

“buen día apreciados

quisiera solicitarles información sobre el proceso para solicitar puntos salariales por desempeño destacado en las labores de docencia y extensión.

esto teniendo en cuenta que he obtenido en varios periodos consecutivos un puntaje superior a 95%, y en el acuerdo 018 artículo 6 se reglamenta las condiciones para recibir puntos salariales por el desempeño destacado en las labores de docencia y extensión (capítulo iii, artículo 18), afirmando que:

 “se concederán los puntos salariales previstos, cuando el docente de planta haya obtenido un mínimo del 95% en el consolidado total de la evaluación de su desempeño, o haya realizado una labor de extensión de gran significado para la universidad""

quedo muy atenta a su respuesta, cordial saludo”

y esta fue la respuesta del ciarp:

“cordial saludo profesora jennifer,

en respuesta a su solicitud, me pemito informar que a la fecha no se ha reconocido a ningún docente el desempeño destacado en docencia y extensión, debido a que el acuerdo 18 de 2005, artículo 6, no establece la metodología ni la fórmula que se debe emplear para asignar los puntajes por categoría.

el decreto 1279 de 2002, artículo 18, numeral i, parágrafo iii, establece:

""paragrafo iii. a los docentes se les asignan los puntos de manera rigurosa mediante evaluación, de modo tal que el promedio de puntos asignados en docencia y extensión en el año respectivo, calculado sobre la base del total de docentes de carrera de la institución, no sobrepase al equivalente a un (1) punto salarial. no se puede asignar el punto señalado, mecánicamente, a todos los docentes, porque se rompe el principio de la evaluación"".

en tal sentido, para aplicar correctamente el procedimiento, se tiene contemplado reformar el citado acuerdo, con el fin de identificar la metodología a utilizar, de forma tal que se cumpla de forma específica, lo enunciado en el parágrado anterior, tal y como lo exige la norma.

atentamente,

diana lucia gil zuluaga

profesional especializado

sección de escalafón docente”

R/: Se incluyó el artículo 71, y se deja la facultad de reglamentar al Consejo Superior conforme lo establece el Decreto 1279 de 2002, se establece la necesidad de articular con el sistema de planeación y evaluación institucional.

* **JORGE ENRIQUE LUQUE SUAREZ - MEDICINA**

**- Observaciones al capítulo 8 "SITUACIONES ADMINISTRATIVAS".**

EL PERIODO DE PRUEBA CONTRADICE EL ENCABEZADO, PUES DICE QUE ES PARA PROFESORES DE CARRERA Y MAS ATRAS SE DEFINE QUE SE INGRESA A LA CARRERA PROFESORAL UNA VEZ TERMINADO EL PERIODO DE PRUEBA. SUGIERO REVISAR REDACCION O RETIRAR.

R/: Se reubica los artículos y se unifican con lo correspondiente a período de prueba.

* **JUAN CARLOS GARCÍA PERILLA - RELACIONES INTERNACIONALES, ESTRATEGIA Y SEGURIDAD - BG**

**- Observaciones al capítulo 1 "OBJETO, OBJETIVOS, FUNDAMENTOS Y FUNCIONES SUSTANTIVAS".**

"Artículo 4, numeral 5 Equidad. Insisto con este punto, la respuesta dada a esta observación no justifica la inclusión de profesores civiles y militares en la UMNG, en nuestra Universidad sólo existen los profesores de carrera, especiales, ocasionales, visitantes, honorarios y ad honorem, a quienes aplicaría este estatuto.

R/ ya se modificó para dar claridad al artículo.

Normativamente nuestra Universidad cambio su naturaleza jurídica por medio de la Ley 805 de 2003. Desde ese año está vinculada al Ministerio de Educación transformándose en una universidad pública del orden nacional.

Claramente esta ley establece en su ARTÍCULO 11:

DEL PERSONAL DOCENTE. Para el desarrollo de sus programas investigativos, de docentes y de extensión, el personal do cente de la Universidad Militar Nueva Granada estará conformado por:

a) Profesores de carrera, en las categorías de auxiliar, asistente, asociado y titular; los cuales podrán ser de dedicación exclusiva, tiempo completo, medio tiempo y de cátedra;

b) Profesores Especiales, ocasionales, visitantes, honorarios y ad honorem.

Así mismo el ARTÍCULO 12 afirma:

DE LA CARRERA DOCENTE. Para ingresar a la carrera docente Universitario es indispensable haber sido seleccionado mediante concurso y haber obtenido evaluación favorable del desempeño según lo determine el estatuto docente.

Es decir, normativamente no existen los profesores militares en la Universidad Militar Nueva Granada, por lo cual es contrario a la Ley 805 de 2003 incluir esta figura dentro del estatuto docente.

En diversas facultades hay profesores neogranadinos de carrera que han sido miembros de la Fuerza Pública que han ingresado por concurso y han sido debidamente escalafonados."

R/: No existen los profesores militares en el estatuto profesoral, todos cumplen las con todas las dispersiones legales y estatutarias para su vinculación, es para categorizar que se tiene en cuenta la categoría del profesor militar y su equivalencia con las categorías de Ley. (requisitos de categorización y equivalencia) y no para vincular.

**- Observaciones al capítulo 5 "PROFESORES NO PERTENECIENTES A LA CARRERA PROFESORAL".**

"Artículo 36. Duda legal, la UMNG puede crear categorías de profesores diferentes a las que se establecen en el artículo 11 de la Ley 805 de 2003, en este caso:

5. Profesor de escenario de práctica formativa en salud – por desarrollo legal.

6. Profesor en formación autonomía

7. Prestación de servicios ocasionales y cátedra también son de ley.

No existe la posibilidad de incluir estas tres modalidades dentro de los profesores de cátedra, o las dos primeras dentro de los ocasionales.

R/: No son profesores de carrera, otras formas de contratación pues no son de vinculación. Es solamente aplicable para profesores de área de pregrado y posgrado en el área de la salud y recomendaciones dadas por ASCOFAME.

Artículo 57 para el profesor ocasional no debería limitarse por estatuto las horas de docencia, investigación, actividades académico-administrativas, entre otras; su plan de trabajo debería ajustarse a lo que requiera la unidad académica que lo vincule."

R/: se vincula con un plan de trabajo específico dada la naturaleza temporal de su nombramiento y se ciñe con contrato firmado. No son profesores de carrera.

* **JUAN GABRIEL RUEDA BAYONA - INGENIERÍA – BG**

**- Observaciones al capítulo 9 "RÉGIMEN DISCIPLINARIO".**

"si la investigación es una función sustantiva, en el estatuto se debe garantizar el derecho a ejercerla y a disponer de los recursos económicos y de tiempo de dedicación para la misma. Entonces, ¿por qué en las convocatorias de investigación no pueden participar profesores que hayan tenido sanciones disciplinarias, como tampoco pueden solicitar apoyo a movilidad para la participación de congresos, seminarios entre otros?

Si la sanación disciplinaria es por motivo del ejercicio de las funciones sustantivas, ¿por qué el profesor tiene limitado su derecho a la investigación, pero si debe dictar clases como función de docencia?"

R/: Nuestro estatuto no tiene este tipo de consideración, más tratándose del manejo de recursos públicos, nos ceñimos a las disposiciones legales vigentes en tal materia. En la reglamentación que se expida se determinará el manejo legal de dicha situación.

* **MAURICIO OROZCO FONTALVO - INGENIERÍA – BG**

**- Observaciones al capítulo 6 "BIENESTAR, CAPACITACIÓN, DISTINCIONES Y ESTÍMULOS".**

Artículo 73, no incluye a los gestores de programas de posgrado de la Facultad de Ingeniería, el cargo es "gestor", estos no tienen derecho a estas bonificaciones por labores administrativas? o se tratarán como "coordinador académico"

R/: Se revisa y actualiza, dando la posibilidad a que puedan ser considerados nuevos cargos, siempre y cuando estén en las resoluciones que los establecen de manera oficial en la UMNG y puedan generar equivalencia con los ya establecidos.

**- Asuntos adicionales para recomendar.**

Considerar a los gestores de programa de posgrado, quienes tienen la misma carga de un director de programa de pregrado.

R/: Se revisa y actualiza, dando la posibilidad a que puedan ser considerados nuevos cargos, siempre y cuando estén en las resoluciones que los establecen de manera oficial en la UMNG y puedan generar equivalencia con los ya establecidos.

* **SAIETH BAUDILIO CHAVES PABON - ESTUDIOS A DISTANCIA**

**- Observaciones al capítulo 4 "CARRERA PROFESORAL".**

Del artículo 31, los numerales 1 y 2 los considero innecesarios dado que entre el profesor solicitante o profesores solicitantes y los miembros del Consejo de Facultad puede haber conflictos de intereses que podrían condicionar la imparcialidad y la objetividad de estos últimos frente al documento inédito. Adicionalmente, más adelante se van a designar tres evaluadores del documento inédito quienes al final harán una evaluación más objetiva e imparcial.

R/: Dos numerales de gestión, no de evaluación, ya que dicha evaluación corresponde a los pares.

**- Observaciones al capítulo 5 "PROFESORES NO PERTENECIENTES A LA CARRERA PROFESORAL".**

Del artículo 38, considero que además de las funciones del profesor ocasional que se sugieren, se les debería dar la oportunidad de tomar las demás tareas administrativas que se demandan al profesor de carrera en el desarrollo de los programas de pregrado. Adicionalmente, la dirección de los programas de pregrado podría estar a cargo de los profesores ocasionales, hasta donde se sabe los directores de programa no ejecutan presupuestos oficiales directamente.

R/: se vincula con un plan de trabajo específico dada la naturaleza temporal de su nombramiento y se ciñe con contrato firmado. No son profesores de carrera.

Del artículo 43, para el nombramiento del profesor ad-honorem, la hoja de vida del candidato debería ser avalada por el Comité Curricular del Programa para presentarse al Consejo de Facultad.

R/ No corresponde a las funciones propias de un comité curricular.

Del artículo 48, sugiero que el numeral 3 sea modificado y que no se solicite únicamente haber participado en un semillero de investigación sino que también pueda haber otras opciones como haber sometido algún artículo en una revista indexada o categorizada por Colciencias, o haber hecho alguna ponencia en evento nacional o internacional.

R/ se corrigió y amplió el numeral para incluir los monitores académicos en los términos del reglamento estudiantil, de igual manera se hace extensivo a la experiencia en investigación desarrollada durante su proceso formativo.

Del artículo 57, en el numeral 1 se considera lo siguiente “Hasta un máximo de ocho (8) horas semanales para participar en proyecto de investigación, innovación y/o creación artística y cultural, dos (2) horas semanales para liderar semillero de investigación y un máximo de ocho (8) horas en actividades académico administrativa y un máximo dos (2) horas para tutoría de trabajos de opción de grado.”, considero que se podría poner lo siguiente: “Entre un mínimo de 2 horas y un máximo de ocho (8) horas semanales para participar en proyecto de investigación, innovación y/o creación artística y cultural, cuatro (4) horas semanales para liderar semillero de investigación y un máximo de ocho (8) horas en actividades académico administrativa y un máximo cuatro (4) horas para tutoría de trabajos de opción de grado.”, lo anterior es porque en programas donde no hay suficientes profesores de carrera sería conveniente que los profesores ocasionales apoyaran más con estas actividades.

R/: se vincula con un plan de trabajo específico dada la naturaleza temporal de su nombramiento y se ciñe al contrato firmado. No son profesores de carrera.

En el artículo 54, la selección de candidatos desde el banco de elegibles se debería tener en cuenta el aval del Comité Curricular del Programa para que puedan presentarse al Consejo de Facultad.

R/ Corresponde al Consejo de Facultad revisar y validar la postulación de profesores que no pertenecen a la carrera profesoral.

En el artículo 61, el numeral 2, se considera lo siguiente “La voluntad expresa del profesor o de la UMNG de no renovar el contrato.”, en este sentido, cuando se dice que la UMNG no podrá renovar el contrato significaría que el rector de la Universidad podría prescindir de un profesor ocasional sin ninguna explicación poniendo en riesgo el desarrollo del programa dado que ese profesor o esos profesores que se retiren de un programa pueden ser fundamentales en el desarrollo del Proyecto Educativo del Programa, considero que debería haber una justificación dada por el comité curricular del programa y avalado por el Consejo de Facultad.

R/: No existe la figura de renovación del contrato, el contrato en dicho caso no genera la obligación de continuidad y es potestativo de la Universidad determinar su continuidad, toda vez que se liquida y pagan las prestaciones sociales año a año. No se trata de derechos adquiridos debido a la naturaleza del contrato.

**Observaciones al capítulo 6 "BIENESTAR, CAPACITACIÓN, DISTINCIONES Y ESTÍMULOS".**

Del artículo 65, sería conveniente que estos programas de capacitación sean consensuados con el cuerpo profesoral de cada programa a través del comité curricular dado que para cada programa pueden haber capacitaciones claves que conlleven a desarrollar de una mejor manera el Proyecto Educativo del Programa, actualmente se hacen varias capacitaciones profesorales que son irrelevantes para fines de renovación de registro calificado y más aún para la acreditación de los programas e institucional.

R/: Es una potestad legal de la Universidad.

* **PREGUNTAS EN EL CHAT DE LA SOCIALIZACIÓN DE LA VERSIÓN 5 DEL ESTATUTO EN REUNIÓN CON EL CUERPO PROFESORAL DE LA UMNG**

**Astrid Rubiano:**

“Quisiera preguntar, si va a hacer una votación artículo por artículo, en cuya votación participen todos los profesores.”

R/: La facultad legal y reglamentaria establece que corresponde al Consejo Superior Universitario dicha facultad.

**Carlos Andrés Vergara Tamayo**

“Sin embargo sería interesante discutir algunos inamovibles que aún incluye la propuesta acorde a las respuestas obtenidas por parte de la mesa de trabajo.”

R/ no se precisa la consulta y si corresponde a determinado artículo o tema del estatuto profesoral.

**Astrid Rubiano**

“es importante la participación masiva del cuerpo profesoral en este estatuto.”

R/ El proceso desarrollado ha previsto tres (3) momentos de participación del cuerpo profesoral en general, al inicio de las sesiones, con la versión 3 y la versión 5 de la propuesta de estatuto profesoral.

**ROBINSON SANCHEZ TAMAYOS**

“Sería muy valiosa una reunión con el sindicato, ¿se ha previsto?”

R/ No se ha previsto dicha reunión. Se va a consultar institucionalmente.

**Carlos Andrés Vergara Tamayo**

“¿Existen profesores militares u otra tipología especial en otras universidades de orden nacional, distrital o local no contemplada en la normatividad nacional?”

R/: No existen los profesores militares en el estatuto profesoral, todos cumplen las con todas las dispersiones legales y estatutarias para su vinculación, es para categorizar que se tiene en cuenta la categoría del profesor militar y su equivalencia con las categorías de Ley. (requisitos de categorización y equivalencia) y no para vincular.

**Mauricio Orozco Fontalvo**

“El artículo 73 del estatuto no considera a los "Gestores de programa" de posgrado, por ejemplo de las maestrías en la facultad de ingeniería, no tendrán esta bonificación?”

R/: Se revisa y actualiza, dando la posibilidad a que puedan ser considerados nuevos cargos, siempre y cuando estén en las resoluciones que los establecen de manera oficial en la UMNG y puedan generar equivalencia con los ya establecidos.

**JUAN CARLOS GARCIA PERILLA**

“Algunos de los 16 integrantes de la mesa son o eran representantes de los docentes a los consejos de facultad ¿los otros miembros como se seleccionaron?”

R/ Se hizo la invitación general a participar a todos los representantes de profesores ante Consejo de Facultad, algunos atendieron la invitación, otros se excusaron de participar, en todo caso, se buscó también la participación de profesores de aquellas facultades que no participaron de manera directa los representantes.

**DIANA PATRICIA PACHON BARINAS -DP**

“Cual sera el alcance de la nueva resolucion de movilidad respecto a la capacitacion en su area del saber de cada docente? y como modificara esta resolución de movilidad lo planteado en el estatuto docente?”

R/ Se debe desarrollar la reglamentación a través de Resolución la cual fijará los alcances legales de la movilidad profesoral artículo 65 del estatuto profesoral.

**César Correa Martínez**

¿Dentro de esos estímulos se incluye a docentes ocasionales y de cátedra?

Esto por cuanto en estímulos son invisibilizados a pesar de obtener evaluaciones de excelencia.

puede ser un buen momento de incluirnos también en ese aspecto.

R/ si están previstos estímulos de reconocimiento académico, investigativo y de extensión de los profesores no pertenecientes a la carrera profesoral, artículo 58. En todo caso, no se trata de los mismos estímulos y reconocimientos de los profesores de carrera por la naturaleza de su vinculación. Sin embargo, la mesa revisó el artículo y se incluyó en algunos casos a los profesores de hora cátedra para ser objeto de reconocimiento por su labor.

**RUBEN HERAZO PERINAN**

“La bonificacion debe ser una prima técnica, tal como lo hacen las entidades publicas

en el sector publico no se habla de bonificacion.”

R/ La prima técnica está claramente establecida en las disposiciones legales que la fundamentan y la regulan y no son aplicables en el caso del ejercicio de este tipo de cargos por su naturaleza académica.

**CARLOS ANDRES COY BARRERA**

“Buenas tardes: En este capítulo VI, No están incluidos los Directores de Departamento”

R/: Se revisa y actualiza, dando la posibilidad a que puedan ser considerados nuevos cargos, siempre y cuando estén en las resoluciones que los establecen de manera oficial en la UMNG y puedan generar equivalencia con los ya establecidos.

**RUBEN HERAZO PERINAN**

“Los encargos adtivos generan prima técnica.”

R/ La prima técnica está claramente establecida en las disposiciones legales que la fundamentan y la regulan y no son aplicables en el caso del ejercicio de este tipo de cargos por su naturaleza académica.

**Carlos Andrés Vergara Tamayo**

“¿Por qué para la mesa de la propuesta del sistema de planeación y evaluación docente no se han remitido formularios para su respectiva retroalimentación y participación de todo el profesorado?”

**R/:** se traslada a la Mesa de Planeación y Evaluación.

**R/MPEP:** La Mesa de Planeación y Evaluación diseñó los diecisiete (17) artículos del Capítulo de “Planeación y evaluación profesoral” que se han socializado en todas las versiones, espacios y acciones de la propuesta de Estatuto profesoral. Asimismo, ha respondido a todos los requerimientos, anotaciones, observaciones y preguntas indicadas por la Mesa del Estatuto profesoral con relación al mencionado capítulo (18 respuestas a la versión 3). La política de la Mesa de Planeación y evaluación profesoral es la interacción directa con los profesores, administrativos, estudiantes y directivas de la Universidad, para lo cual se han realizado tres (3) socializaciones de los desarrollos del trabajo, incluidos los 17 artículos del capítulo de Planeación y evaluación profesoral.

**Primera socialización:**

* Profesores 3 reuniones (Campus-Calle 100): 115 profesores (Junio 2019)
* Directivas y Consejo académico (Junio y octubre 2019)

**Segunda socialización:**

* Profesores 4 reuniones (Representantes, Campus, Calle 10, Medicina): 116 profesores (Febrero 2020)
* Vicerrectores y jefes de oficina (agosto 2020)

**Tercera socialización:**

* Profesores 5 reuniones facultades (243 profesores; 207 anotaciones, observaciones, preguntas) (noviembre 2020)
* Estudiantes representantes 2 reuniones (41 estudiantes; 30 anotaciones, observaciones, preguntas) (octubre 2020)

Posterior a la simulación y pilotaje de la propuesta se socializará el Acto administrativo del Sistema de Planeación y evaluación profesoral a la comunidad educativa, antes de su entrega a las instancias respectivas.

**DIANA PATRICIA PACHON BARINAS -DP**

“pero para las vacaciones colectivas hay que tener en cuenta las particularidades de los programas, en medicina el semestre dura 20 semanas por esto iniciamos antes que todos los otros programas

asi que los inicios de nuestras vacaciones inician antes que para el resto de los docentes”

R/ Programas de posgrado de medicina no tienen vacaciones colectivas, los profesores no son de planta. En pregrado de medicina si existe una diferencia que debe ser considerada en la planeación de vacaciones. No hay afectación de las vacaciones ni de la prestación del servicio académico. Todos puedan disfrutar y con la respectiva autorización del decreto 1279 de 2002.

Artículo 7.

20. Conforme a las disposiciones legales disfrutar de 30 días de vacaciones; de los cuales, 15 días son calendario a mitad de año y 15 días son hábiles al finalizar el calendario académico. Períodos estos que se disfrutarán en vacaciones colectivas y que no afectarán la prestación del servicio educativo y el calendario académico.

**Hugo Mauricio Ortiz Concha**

“En el artículo 5 se indica: "También se reconocen como actividades de docencia la preparación de clase..." y otras. ¿Estas actividades se pueden incluir en el Estatuto para sumar como horas de clase?

Profesor Ing. Ambiental excelente presentación”

R/ Si está previsto para los profesores de carrera dada la naturaleza de su vinculación, mas no para los catedráticos que cuentan con disposiciones legales diferentes.

**Carlos Andrés Vergara Tamayo**

“Sin embargo la cantidad de formatos que el docente tiene que diligenciar a lo largo de cada periodo académico dan cuenta de un clima de desconfianza. Sería necesario también revisarlo en el quehacer.”

R/ enviar a la mesa de planeación y evaluación.

**R/MPEP:** En la propuesta de modificación del Sistema de Planeación y Evaluación Profesoral, no se usan formatos, se diseñan instrumentos de evaluación formativa, que incluyen la parte de planeación de actividades y enlazan las mismas con la evaluación, lo anterior para asegurar la correspondencia entre lo concertado y lo evaluado. Así mismo en la evaluación, la voz inicial de la misma es la autoevaluación, en la que se insertan un componente cualitativo y cuantitativo y este se complementa con evidencias, justamente para asegurar transparencia y objetividad en el proceso de evaluación del profesor.

PROGRAMA DE ECONOMIA UMNG

“se estipula el tiempo para encargo???”

R/ se rige por las disposiciones legales sobre la materia – ley de carrera administrativa y la función pública.

PROGRAMA DE ECONOMIA UMNG

“y las particularidades en las unidades académicas para esas vacaciones colectivas?”

Artículo 7.

20. Conforme a las disposiciones legales disfrutar de 30 días de vacaciones; de los cuales, 15 días son calendario a mitad de año y 15 días son hábiles al finalizar el calendario académico. Períodos estos que se disfrutarán en vacaciones colectivas y que no afectarán la prestación del servicio educativo y el calendario académico.

ROBINSON SANCHEZ TAMAYO

“¿Por qué no se incluyeron las categorías de orientación sexual e identidad de género como categorías protegidas? Es importante la coherencia con las demás mesas de trabajo que tiene la universidad.”

R/ Si esta prevista en términos generales de ley.

**Guillermo Pulido**

“Está reglamentado en la evaluación (sic) docente, quien lo debe calificar cuando presta sus servicios en más de un programa?”

R/ enviar a la mesa de planeación y evaluación.

**R/MPEP:** Sí, está determinado y se indica en los Actores o Jefes evaluadores. Esta determinación estará indicada con mayor precisión en los actos administrativos de los componentes del Sistema de planeación y evaluación profesoral (Acto administrativo II o Acuerdo del Sistema de Planeación y evaluación profesoral), y en los aspectos operativos del Sistema (Acto administrativo III de alcance operativo).

**LUCAS MENESES CHAVARRO**

“En el concurso del profesor docente de carrera debería aceptarse el requisito de inglés obtenido por otras instituciones.”

R/ corresponde a la reglamentación en materia de segunda lengua que tenga la universidad como parte de su programa de bilingüismo.

**FINAL**

**MESA DE PLANEACIÓN Y EVALUACIÓN PROFESORAL**

**OBSERVACIONES SOBRE PLANEACIÓN Y EVALUACIÓN A LA PROPUESTA DE ESTATUTO PROFESORAL**

**R/MPEP:** Correo de la Vicerrectora académica para la reunión conjunta del 25 de septiembre:

“Apreciados todos:

La Vicerrectoría Académica los convoca a esta reunión conjunta de las mesas de "Planeación y Evaluación Profesoral" y "Estatuto Profesoral", con el fin de revisar unos aspectos puntuales que deben ser articulados o aclarados, con el fin de sincronizar los aportes de ambas mesas en este documento central para la UMNG.

Los puntos a tratar son los siguientes:

1.- Cómo es la articulación, identificación o diferenciación entre funciones sustantivas del profesor y dimensiones del desarrollo profesoral.

2.- Verificación de términos que se incluirán de modo preciso: profesor, cuerpo docente, portafolio de desarrollo profesoral, etc.

3.- Funciones de los profesores ¿de acuerdo con categoría del escalafón? ¿generales para todos los profesores? Correspondencia con avance del proyecto de planeación profesoral (dimensiones, tópicos y actividades)

4.- Elementos a incluir en el Estatuto en relación con Formación y Desarrollo Profesoral, teniendo presente la articulación planeación-gestión-evaluación-desarrollo.

Aunque la mesa de "Planeación y Evaluación" tiene otras observaciones, todas las demás serán incluidas como parte de las observaciones de profesores.

Un saludo cordial,”

1. Revisar si el objeto del Estatuto es regular las relaciones entre la Universidad y los profesores como dos realidades diferentes. Considerar los lineamientos referidos en el Decreto 1330 de 2019 con relación al Estatuto profesoral.

R/ ya están previstos e incluidos, se sigue además por lo establecido en la Ley 30 de 1992 y la Ley 805.

**R/MPEP:** No se responde a la observación planteada (los profesores pertenecemos a la UMNG y no somos dos realidades diferentes; como profesores pertenecemos y somos la UMNG). Tampoco se responde a los lineamientos del Decreto 1330 (aspectos como el desarrollo; las políticas forman parte de la arquitectura institucional para su gobernanza y la valoración de la calidad que se determinan como los atributos construidos por la comunidad académica). Tanto la Ley 30 como la Ley 805 indican los aspectos mínimos que deberían considerar los Estatutos, en el marco de la autonomía universitaria.

El asunto es de redacción: se sugiere que los profesores y la UMNG son entes diferentes no que los profesores son parte de la UMNG. Es claro que el objeto del estatuto es establecer las normas para los profesores, pero como parte de la Universidad y no como un cuerpo externo a ella.

1. Se sugiere incluir en el Objeto lo que estaba establecido en el Reglamento del Personal Docente de la UMNG (Acuerdo 04 de 2004, Título I, Artículo 2, "los cuales garantizan la libertad de enseñanza, aprendizaje, investigación, cátedra y expresión del pensamiento).

R/ ARTÍCULO 2. OBJETO. El presente Estatuto tiene por objeto regular las relaciones entre la UMNG y sus profesores, según los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución Política de Colombia, las leyes vigentes en materia de educación superior y el Estatuto General de la Universidad Militar Nueva Granada.

3.- Autonomía y libertad de cátedra. Conforme a los postulados constitucionales y legales el cuerpo profesoral gozará de los principios de autonomía y libertad de cátedra aprendizaje; en tal sentido, los profesores neogranadinos tendrán libertad para cumplir con el ejercicio de sus actividades formativas, académicas y, en particular, se les garantizará la libertad de pensamiento, de cátedra, de investigación, innovación y/o creación artística y cultural, de expresión y de libre asociación en torno al interés de defender sus derechos-.

1. Se sugiere definir desde el objeto del Estatuto si se restringe a los profesores de carrera dado que artículos posteriores, como por ejemplo la definición de profesor (art. 6) se refiere únicamente a los profesores de carrera mientras que otros artículos incluyen a los ocasionales, de cátedra y otros, sin que quede claro en el cuerpo del Estatuto las razones de esas omisiones o adiciones

R/ El Estatuto nos rige a todos, sin embargo, varían las condiciones para los profesores de acuerdo a la naturaleza de su vinculación o a las formas de contratación, Si está claro que corresponde a cada uno.

**R/MPEP:**  La respuesta indicada no es coherente con la redacción (Versiones 3 y 5) que continúan con una definición de PROFESOR restringida a los de “carrera”, sin embargo, se incluyen capítulos para profesores “no de carrera” y otros capítulos en los cuales no se especifica si sería para sólo los de “carrera” o si para unos y otros.

Es importante que se defina con claridad el alcance del estatuto, y a que tipos de profesores vincula, que se realicen las definiciones por objetivos, funciones y escalafón.

1. Acordar con la Mesa de Planeación y evaluación profesoral si en la totalidad del Estatuto se refieren “funciones sustantivas del profesor” (art. 5) o si se acogen las dimensiones de desarrollo personal y profesional de profesor que se plantearon en el Capítulo VII (art. 77) de Planeación y evaluación profesoral. En este caso, que las “funciones de los profesores” se formulen en los términos del desarrollo de las seis (6) dimensiones indicadas.

R/ La reglamentación en dicho caso se ajusta a las disposiciones constitucionales y legales, por lo que se ve que es diferente hablar de funciones sustantivas en el ejercicio profesoral, a hablar de dimensiones y tópicos en materia de planeación y evaluación.

**R/MPEP:** Para la reunión del 25 de septiembre de 2019 se indicaron por parte de la Vicerrectoría Académica dialogar sobre cuatro puntos específicos, uno de los cuales era esta anotación: “con el fin de revisar unos aspectos puntuales que deben ser articulados o aclarados, con el fin de sincronizar los aportes de ambas mesas en este documento central para la UMNG”.

En la reunión conjunta se propuso un acuerdo y se desarrolló una discusión suficiente, pero la respuesta no es coherente con lo abordado en la reunión. Es discutible la indicación que “la reglamentación… se ajusta a las disposiciones constitucionales y legales” y la diferencia entre “hablar de funciones sustantivas en el ejercicio profesoral” y “dimensiones y tópicos en materia de planeación y evaluación”, lo cual indica una falta de comprensión y, si fuera el caso (“hablar de funciones sustantivas) se nota una desarticulación al interior del Estatuto (v. 5) entre el art. 6 y el art. 30.

Las dimensiones traspasan e incluyen las funciones sustantivas., es mucho más amplio el término de dimensión y no se limita a las funciones sustantivas. En la propuesta del Sistema de Planeación y evaluación profesoral no se desconocen los lineamientos legales y constitucionales, ni las definiciones de funciones sustantivas, por el contrario, se amplían a dimensiones que incluyen otros aspectos para el desarrollo e implementación de los objetivos de la Educación superior (Ley 30/92) y del desarrollo profesoral. La Ley 30/92 en el capítulo VI de Autonomía Universitaria, para las IES, indica que se pueden "definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión”. Asimismo, el capítulo 2 indica: “funciones profesionales, investigativas y de servicio social que requiere el país”.

1. Se sugiere considerar la posibilidad de diferenciar entre un acto administrativo independiente (Acuerdo o Resolución) para los profesores de carrera y los profesores que no son de carrera. El acto administrativo para los profesores que no son de carrera podría recoger aspectos como funciones, vinculación, actividades, evaluación, ¿formación?, derechos, deberes, entre otras, que sean adecuados para estos perfiles o tipos. Esta posibilidad es consistente con el modelo seguido por algunas universidades públicas desde hace varios años y privilegia la claridad, organización y delimitación de los aspectos indicados. En la UMNG existe vigente la Resolución 2474 de 2012, "por la cual se establecen los criterios y procedimientos contractuales de los docentes horas cátedra de la UMNG" y se establecen algunas funciones, entre otras, que podrán "desarrollar proyectos de investigación" (art. 2).

R/ las relaciones contractuales de los profesores que no pertenecen a la carrera profesoral están claramente descritas en las disposiciones legales. Por tanto, debe la Universidad continuar ciñéndose a ellas.

**R/MPEP:** La observación continúa y no se responde ya que no se refiere solamente a aspectos contractuales sobre los profesores que no son de carrera. Asimismo, continúa la confusión indicada en la observación No 3.

1. Unificar la redacción del Estatuto Profesoral en los diversos conceptos (docente, profesor, personal docente, personal de profesores) y con los términos desarrollados en el Capítulo VII sobre los aspectos e instrumentos de planeación y evaluación profesoral: Portafolio de desarrollo profesoral, Instrumento de calidad del desarrollo profesoral, dimensiones, plan de mejoramiento y/o de desarrollo integral, escalas de valoración y rangos de valoración, entre otros).

R/ Ya se hizo la actualización.

**R/MPEP:** Para la reunión del 25 de septiembre de 2020 se indicaron por parte de la Vicerrectoría Académica dialogar sobre cuatro puntos específicos, uno de los cuales era esta anotación: “con el fin de revisar unos aspectos puntuales que deben ser articulados o aclarados, con el fin de sincronizar los aportes de ambas mesas en este documento central para la UMNG”.

La observación continúa para la Versión 5, por ejemplo: “plan de trabajo”, “plan de mejoramiento”, “buena evaluación”

1. Se propone incluir dentro del Estatuto profesoral los fundamentos de una Política de formación y desarrollo profesoral que permita sustentar todas las acciones determinadas (capacitaciones, funciones, educación formal, reconocimientos de méritos, ingreso del profesor a la carrera, ascensos, escalafones, entre otros), así como su naturaleza y las instancias que la reglamentan.

R/ la política de desarrollo institucional, en dicho caso, profesoral, está planteada en el estatuto, pero es privativa de la Universidad.

**R/MPEP:** Para la reunión del 25 de septiembre de 2019 se indicaron por parte de la Vicerrectoría Académica dialogar sobre cuatro puntos específicos, uno de los cuales era esta anotación (4.- Elementos a incluir en el Estatuto en relación con Formación y Desarrollo Profesoral, teniendo presente la articulación planeación-gestión-evaluación-desarrollo.).

No se responde a la observación planteada. La observación se refiere a fundamentos de “Política de formación y desarrollo profesoral” (Decreto 1330), no a “política de desarrollo institucional”. Se indica que “en dicho caso, profesoral, está planteada en el estatuto”, pero no se encuentra en la Versión 5 (existen actividades aisladas) pero en un Estatuto deberían estar los aspectos generales de Política.

Si bien la política de formación y desarrollo profesoral tiene como referente los lineamientos institucionales especialmente el plan de desarrollo, es necesario regular de manera clara y específica dicha Política en el Estatuto (mecanismo, instancia, alcance y contenido). En la versión 5 no se incluye un desarrollo de la Política sino solamente aspectos aislados.

Igualmente, la premisa de tratarse de un aspecto "privativo de la Universidad" no resulta clara en su alcance y sentido, dado que, si ésta no existe y debe articularse con las disposiciones internas, más aún resulta prioritario fijarla en las normas que en el marco de la autonomía universitaria puede expedir y formular la Universidad.

1. Revisar las funciones para los profesores de acuerdo con el escalafón debido a que se excluyen actividades propias del ejercicio profesoral.

R/ Se modificó y unificó las funciones profesorales.

**R/MPEP:** Para la reunión del 25 de septiembre de 2020 se indicaron por parte de la Vicerrectoría Académica dialogar sobre cuatro puntos específicos, uno de los cuales era esta anotación.

En la Versión 5 se genera una nueva incoherencia, además de la desarticulación entre dimensiones de planeación y evaluación, y funciones: entre el alcance de las funciones de los profesores de carrera del artículo 30 y las funciones sustantivas del artículo 5.

1. Se sugiere que el Estatuto profesoral determine como política los controles y los mecanismos, requisitos y condiciones para los procesos de convocatorias de profesores.

R/ Se establecieron lineamientos generales mas no se desarrolla en nivel de detalle para respetar y reconocer las áreas de conocimiento y las particularidades de los programas.

1. Se sugiere revisar dos aspectos con relación a la vinculación a la carrera profesoral. Primero: en los requisitos a cumplir en el período de prueba, previo al ingreso a la carrera profesoral y a los escalafones mencionados, no solo se exige el desarrollo de la docencia, sino de funciones de investigación científica que para cumplirse, requieren de la modificación de la normatividad de proyectos de investigación vigente. Segundo: se deben considerar las necesidades particulares de las unidades académicas y solicitar taxativamente requisitos particulares (Contenidos programáticos, clases magistrales, desarrollo de proyectos).

R/ Es claro que la investigación que desarrolla el profesor en período de prueba no corresponde a la financiada por la Universidad a través de las convocatorias. Si se tiene en cuenta las particularidades de los programas, las áreas y disciplinas. Si puede ser apoyo y participar en orientar semilleros.

**R/MPEP:** La redacción de la Versión 5 continúa con las mismas indicaciones, lo cual denotaría la continuidad de la desarticulación con la normatividad vigente acerca de la investigación. Se reitera que las exigencias para el periodo de prueba son contrarios a la normatividad actual vigente en relación con los proyectos de investigación, ya que no va a tener la oportunidad de contar con recursos o participar en convocatorias internas.

El parágrafo 2 del artículo 20 plantea una exigencia que no resulta posible cumplir para un docente en período de prueba. Si bien es importante evaluar la investigación la exigencia de un proyecto que además no va a tener financiación, no resulta razonable.

La segunda parte de la observación no fue considerada para ofrecer una respuesta.

1. Se encontraron coincidencias entre las funciones indicadas para cada una de las categorías de profesores en los documentos que se anexaron y el Estatuto que fue sometido a Turnitin.

R/ se hará revisión final del documento para determinar coincidencias. Las normas son similares y se verifica es la redacción y orientación.

1. Se sugiere articular lo determinado en la propuesta de Estatuto con lo dispuesto en la normatividad vigente (Art. 7, No 2, Decreto 1279 de 2002) y con la Resolución 10687 de 2019 sobre convalidaciones, en lo concerniente al reconocimiento de las especialidades médico quirúrgicas a nivel doctoral y que podrían estar en contra de lo dispuesto actualmente por los entes reguladores.

R/ se revisó y corrigió lo pertinente a las especialidades médico - quirúrgicas.

**R/MPEP:** Un programa académico de especialización médico-quirúrgica, no puede homologarse a nivel de doctorado, se solicita nuevamente revisar la normatividad vigente y aplicable a este tipo de programas y respetar el principio de igualdad para las demás disciplinas. Esta observación se realizó previamente por parte de otro Profesor.

1. Se solicita especificar y clarificar dos categorías de profesores mencionados y reglamentados en el Estatuto con el fin de articularlas con su planeación y evaluación en el Capítulo VII. La primera categoría de “profesor en formación” no es claro si se proyecta como una estrategia de relevo generacional, sus requisitos de ingreso, si hará parte de la planta o es un profesor por contrato, entre otros aspectos. La segunda categoría de “profesor tutor” surgida de la lectura de las funciones no se desarrolla en términos de alcance, finalidad, objetivos.

R/ señala el estatuto de manera contundente que es profesor para relevo generacional y que no hace parte de la carrera profesoral y su vinculación es por contrato.

El profesor tutor es una actividad académica, no es una categoría.

**R/MPEP:** No resulta clara la forma como se articulará el relevo generacional con un profesor que no ingresa a la carrera y tampoco se fija un mecanismo para enlazarlo a ella. La inclusión de una figura como "profesor en formación" evidencia la imperiosa necesidad de contar con una Política de formación y desarrollo profesoral que dote de coherencia a propuestas como la que se incluye en este artículo.

1. Se sugiere incluir y reglamentar la figura de “jóven talento” que ha funcionado en la Institución y puede considerarse como una estrategia de relevo generacional, articulada con una política de formación.

R/ se estableció el profesor en formación y lo reglamenta.

1. Se sugiere clarificar los requisitos y consideraciones para los estímulos de profesor distinguido, emérito y honorario.

R/ están previstos de manera general, pero corresponde en su reglamentación al Consejo Superior Universitario.

1. Con relación a la dimensión académico-administrativa indicada en la planeación de las actividades (Capítulo VII), se sugiere considerar estímulos para los profesores que asumen cargos de dirección académica administrativa y pueden regularse al interior de las IES, en virtud de la autonomía universitaria.

R/ se incluyó la tabla de reconocimientos.

1. De acuerdo con la política de planeación y evaluación se proyecta la concertación de las dimensiones, tópicos y actividades, en consecuencia, se solicita revisar la causal del numeral 4 del artículo 107 que da lugar a la declaratoria de insubsistencia.

R/ Se trata de situaciones administrativas de traslado, que no lleva a la aplicación de componentes de planeación.

**R/MPEP:** No se responde a la observación relacionada con la “concertación” de las actividades enmarcadas en las dimensiones de planeación y evaluación, especialmente en el supuesto del traslado que incluye esta norma. Asimismo, un principio de la evaluación es su carácter formativo (no punitivo) de las actividades concertadas, no impuestas, en la etapa de planeación del Sistema.

1. La UMNG se pronunció en relación con la no declaratoria de vacaciones colectivas, por lo que se constituye en un derecho adquirido en relación con su causación y disfrutarlas en los momentos intersemestrales. Por tanto, se sugiere la revisión del planteamiento de “vacaciones colectivas”.

R/ La mesa de estatuto se ciñe a las disposiciones contenidas en el Decreto 1279 de 2002.

1. Se sugiere revisar y articular la propuesta del Estatuto profesoral en relación con la normatividad vigente del CIARP (Acuerdo 18) por ejemplo en el Art. 33.

R/ corresponde a reglamentaciones diferentes.

**R/MPEP:** Si se corresponde a reglamentaciones diferentes (es la apuesta de la UMNG: Acuerdo 04 y Acuerdo 18), no deberían incluirse aspectos relacionados con el CIARP (Decreto 1279): vacaciones, bonificaciones, puntajes por, etc.