

ACUERDO XXX DE 2021

Por el cual se establece el Estatuto Profesoral de la Universidad Militar Nueva Granada - UMNG

EL CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA - UMNG

En uso de sus atribuciones constitucionales, legales y estatutarias, en especial, las que le confiere el Artículo 69 de la Constitución Política, las Leyes 30 de 1992 y 805 de 2003 y el Acuerdo No 13 de 2010 (Estatuto General de la Universidad) y reglamentarias

CONSIDERANDO:

Que el Artículo 68 de la Constitución Política Nacional señala que la enseñanza estará a cargo de personas de reconocida idoneidad ética y pedagógica. La Ley garantiza la profesionalización y dignificación de la actividad Profesor.

Que el Artículo 69 de la Constitución Política Nacional garantiza la autonomía universitaria y les otorga a las universidades la facultad de darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley.

Que el Artículo 28 de la Ley 30 de 1992 señala que la autonomía universitaria consagrada en la Constitución Política de Colombia y de conformidad con la misma ley, reconoce a las universidades, entre otros, el derecho a darse y modificar sus estatutos, seleccionar a sus profesores y adoptar sus correspondientes regímenes y establecer, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional.

Que el Artículo 123 de la Ley 30 de 1992 establece que el régimen del personal Profesor de Educación Superior será el consagrado en los estatutos de cada institución. Señala además que dicho régimen deberá contemplar al menos los siguientes aspectos: requisitos de vinculación, sistemas de evaluación y capacitación, categorías, derechos y deberes, distinciones e incentivos y régimen disciplinario.

Que la Universidad Militar Nueva Granada, en virtud del Artículo 1 de la Ley 805 del 01 de abril de 2003 "...es un ente universitario autónomo del orden nacional..." y según el Artículo 2 de la misma Ley "...es una persona jurídica con autonomía académica, administrativa y financiera... con capacidad para gobernarse..."

Que el Estatuto General de la Universidad Militar Nueva Granada (Acuerdo No 13 de 2010) en el numeral 13 establece los criterios generales que rigen la actividad profesoral en la UMNG.

Que el citado Estatuto, en el Artículo 13 reconoce al Consejo Superior Universitario la facultad constitucional y legal de expedir el reglamento del personal profesoral de la UMNG, el cual, Conforme a las normas vigentes, debe contener como mínimo los derechos, las obligaciones, las inhabilidades e incompatibilidades, las situaciones administrativas y el régimen disciplinario.

Que se hace necesario expedir el Estatuto Profesoral de la Universidad Militar Nueva Granada.

ACUERDA:

ARTÍCULO 1.- Establecer el Estatuto Profesoral de la Universidad Militar Nueva Granada - UMNG, el cual está contenido en los capítulos que se incluyen a continuación.

CAPÍTULO I

OBJETO, OBJETIVOS, FUNDAMENTOS Y FUNCIONES SUSTANTIVAS Y DIMENSIONES

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.

ARTÍCULO 3.- OBJETIVOS. El presente Estatuto busca la profesionalización y dignificación del personal profesoral, dentro de las más altas calidades humanas, éticas, académicas, pedagógicas, científicas, investigativas, culturales y sociales de los profesores de la UMNG, y tiene como objetivos específicos los siguientes:

1. Señalar el régimen jurídico de los profesores.
2. Señalar los derechos, deberes, inhabilidades e incompatibilidades de los profesores.
3. Establecer las condiciones de ingreso, dedicación, promoción, retiro y reintegro a la carrera profesoral.
4. Establecer las categorías en el escalafón, la carrera profesoral, la estabilidad y las funciones del ejercicio profesoral.
5. Reglamentar lo relacionado con los profesores de hora cátedra.
6. Definir los profesores especiales y ocasionales.
7. Establecer las distinciones académicas y estimular la promoción, formación, capacitación, actualización y el perfeccionamiento permanente del personal profesoral.

8. Determinar las bases del sistema integral de evaluación y planeación profesoral, conforme con la normativa vigente.
9. Definir las diferentes situaciones administrativas en las que puedan encontrarse los profesores.
10. Identificar el Régimen Disciplinario.
11. Definir las relaciones, derechos y deberes entre la UMNG y los profesores en materia de derechos de autor y propiedad intelectual.

ARTÍCULO 4.- FUNDAMENTOS. El presente estatuto se articula con los postulados misionales de la UMNG, los cuales buscan contribuir al desarrollo de las funciones de docencia, investigación, innovación y/o creación artística y cultural, y extensión, a través de la construcción de un diálogo de saberes, de comunidad profesoral y procesos de evaluación permanente, por tanto, se cohesiona, a su vez, en los siguientes fundamentos que guían y orienta el presente Estatuto:

1.- Excelencia académica. El cuerpo profesoral neogranadino desarrollará los procesos académicos, las actividades de investigación, innovación y/o creación artística y cultural, de extensión, de representación y administración académica con calidad humana y profesional con los más altos estándares académicos, rigor científico y proyección social, cuyo impacto beneficiará a nuestra comunidad académica y a la sociedad colombiana.

2.- Confianza. La relación entre el cuerpo profesoral y el grupo administrativo, como integrantes de la misma comunidad académica, estará fundamentada en la permanente construcción de relaciones asertivas entre todos. Las relaciones se regirán por respeto, y la solidaridad. La confianza será elemento esencial para fortalecer la comunicación, la participación coordinada, y la cooperación entre todos.

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, 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-.

4.- Integralidad e integridad. Los profesores desarrollarán sus funciones de forma integral. Se impulsará el desarrollo de los profesores en todas sus funciones: docencia, investigación, innovación

y/o creación artística y cultura, extensión, representación y administración académica. Tendrán el mismo reconocimiento a su labor y el derecho a la remuneración de acuerdo con el tipo de vinculación del profesor, así como el respeto de su integridad como seres humanos en las dimensiones laborales, sociales y de salud.

5.- Equidad. Dentro del espacio profesoral de la UMNG habrá igualdad y justa participación en todos los estamentos y procesos académico-administrativos, para los profesores de carrera de la UMNG, sin preferencias o discriminación conforme con las disposiciones constitucionales y legales. Así pues, toda la comunidad profesoral neogranadina recibirá de la institución el respaldo para desempeñar su compromiso académico, científico y social, correspondiente con un trato digno, equitativo y justo.

6.- Responsabilidad ética y social. Todos los profesores de la UMNG tienen un compromiso ético y de dignidad humana con ellos mismos y con la sociedad en procura del bienestar y el desarrollo ciudadano, cívico-social. Así mismo, los profesores neogranadinos defenderán los derechos humanos fundamentales, los principios humanísticos y la conciencia crítica, en la búsqueda del bien común en todas sus funciones.

7.- Estabilidad laboral. A los profesores neogranadinos se les respetarán los principios fundamentales del trabajo, consagrados en la Constitución y la normativa colombiana, como son el trato digno y justo; la igualdad de oportunidades para los profesores; la remuneración mínima vital y móvil; la estabilidad en el empleo; la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales que les rigen; la garantía de la seguridad social, la formación y desarrollo profesoral continuo y el descanso el descanso necesario, entre otros.

8.- La Autorregulación. Es la capacidad que tiene el cuerpo profesoral de la UMNG para autorregularse en el ejercicio de las funciones sustantivas de la educación superior, con la posibilidad de autoevaluarse en forma crítica y reflexiva, que le permita el mejoramiento continuo de los procesos académicos, investigativos y de extensión de la UMNG.

ARTÍCULO 5.- FUNCIONES SUSTANTIVAS Y DIMENSIONES. De acuerdo con las normas que rigen la educación superior y las disposiciones institucionales, son funciones sustantivas de los profesores, en las cuales se articula el saber con el ser y el hacer, en coherencia con el concepto de evaluación, resultado de la construcción colectiva de orden cualitativo y cuantitativo.

El ser y quehacer del profesor de la Universidad Militar Nueva Granada se determina y articula a partir de 6 dimensiones mediante las cuales se planean, desarrollan y valoran las funciones sustantivas, en escenarios nacionales e internacionales. Estas dimensiones son:

1. DIMENSIÓN 1: Desarrollo personal y profesional

Es un proceso permanente de formación ampliado a todos los ámbitos de la vida, orientado al fortalecimiento de las dimensiones del ser, hacer, convivir y comunicar, que constituyen los pilares del desarrollo personal, son la base del quehacer profesional y contribuyen con la calidad educativa y la transformación permanente de los procesos educativos. Esta dimensión posibilita el empoderamiento del profesor mediante el reconocimiento de los procesos de investigación, capacitación formal e informal que emprende y que impactan sus actividades de enseñanza- aprendizaje-evaluación, gestión académico-administrativa, investigación y proyección en el entorno social y cultural.

2. DIMENSIÓN 2: Desarrollo institucional para la calidad educativa

Son las acciones, procesos, recursos y escenarios construidos por la comunidad académica para fortalecer la calidad educativa de los programas y procesos institucionales. En esta dimensión se incluyen los procesos de desarrollo académico-administrativo, autoevaluación, autorregulación, mejoramiento continuo y desarrollo curricular entre otros, que contribuyen con el cumplimiento armónico de las funciones sustantivas, la ejecución de los planes de desarrollo y la implementación de acciones de mejoramiento institucionales.

3. DIMENSIÓN 3: Enseñanza-aprendizaje-evaluación

Son las actividades, acciones y procesos formativos que ocurren dentro y fuera del aula o escenario de aprendizaje. La función de docencia se asume como la acción de enseñanza-aprendizaje-evaluación y el proceso formativo, reflexivo y de corresponsabilidad que tiene al profesor como uno de los actores, quien como sujeto activo desarrolla los propósitos de formación en las unidades académicas.

4. DIMENSIÓN 4: Cultura para la Investigación-Creación

A partir de la comprensión de la investigación como función misional enfocada a la construcción, generación y divulgación de nuevo conocimiento, esta dimensión incluye aspectos del desarrollo profesoral orientados a la formación para la investigación en todos los niveles de formación y a la formulación, ejecución y gestión de proyectos de investigación. La generación de nuevo conocimiento contribuye con el desarrollo tecnológico y la innovación para el sector externo, el sector defensa y la sociedad en general.

5. DIMENSIÓN 5: Extensión y proyección social

Es la conciencia institucional sobre su relación con la realidad social, ambiental y cultural del entorno nacional e internacional. Esta función sustantiva orienta el ser y el quehacer del profesor neogranadino con acciones encaminadas a compartir nuevos conocimientos nacional e internacionalmente

derivados de los procesos investigativos y experiencias que contribuyan con la solución de las problemáticas sociales, mediante estrategias institucionales que vinculen los programas académicos, sus estudiantes y sus profesores con las dinámicas productivas, sociales, políticas, ambientales y culturales del país.

6. DIMENSIÓN 6: Gestión Académico-Administrativa

Es el desempeño de las funciones, cargos o encargos que los profesores conciertan para el apoyo y gestión de las funciones sustantivas de la Universidad encaminadas a la calidad educativa, la dinamización de los procesos de enseñanza - aprendizaje - evaluación, el fortalecimiento de la cultura para la investigación, creación e innovación para la propia comunidad educativa y el sector externo.

CAPÍTULO II

DEFINICIÓN DE PROFESOR, DERECHOS, DEBERES, INHABILIDADES, INCOMPATIBILIDADES Y CONFLICTO DE INTERÉS

ARTÍCULO 6.- DEFINICIÓN DE PROFESOR. Es profesor de la Universidad Militar Nueva Granada aquella persona natural vinculada formalmente a la Institución, quien posee un sentido humanista, amplio conocimiento académico y disciplinar, capacidad investigativa, vocación social y comunitaria, y que dedica su tiempo a la enseñanza, a la investigación, innovación y/o creación artística y cultural, a la capacitación y/o al servicio de la comunidad.

ARTÍCULO 7.- DERECHOS DEL PROFESOR. Son derechos de los profesores de la UMNG los siguientes:

1. Ejercer las libertades ciudadanas reconocidas en la Constitución Política y la normativa vigente y beneficiarse de las prerrogativas.
2. Ejercer libremente sus actividades académicas, utilizando mediaciones de educación presencial, a distancia, virtual o a través de diversas metodologías, que le permita exponer y valorar las teorías y hechos científicos, culturales, sociales, económicos, ecológicos y artísticos de acuerdo con los principios de libertad de cátedra, de pensamiento y el respeto a la diversidad de pensamiento.
3. Recibir trato respetuoso por parte de las directivas, profesores, funcionarios administrativos, estudiantes y demás miembros de la comunidad universitaria.
4. Tener condiciones de trabajo dignas y saludables, por lo que la UMNG deberá garantizar los aspectos previstos en las normas de seguridad y salud en el trabajo, tales como el acondicionamiento de los espacios de trabajo, los entornos saludables y seguros, la prevención

de accidentes y enfermedades laborales, tiempo para el descanso, recreación, protección y prevención de situaciones de acoso laboral o sexual.

5. Recibir oportunamente los apoyos administrativos, los medios educativos, los soportes tecnológicos, de conectividad y asesoría que el profesor requiera para el desarrollo normal de sus labores, tanto de manera presencial, virtual, a distancia o diversas metodologías, por trabajo remoto o bajo la figura laboral del teletrabajo, conforme con las disposiciones legales vigentes.
6. Obtener el reconocimiento de los derechos morales, así como el beneficio y participación de los derechos patrimoniales respecto a la producción y propiedad intelectual. Todo ello de acuerdo con las disposiciones normativas nacionales o extranjeras y conforme a los reglamentos de la UMNG.
7. Recibir el crédito correspondiente por su colaboración en trabajos académicos colectivos desarrollados en su ejercicio profesoral para la UMNG.
8. Contar con las garantías Constitucionales y legales en los procesos disciplinarios en los que sea vea inmerso por el ejercicio de su actividad profesoral.
9. Recibir reconocimientos, distinciones, incentivos y premios conforme a lo establecido en el presente estatuto profesoral, acorde con las disposiciones legales y disposiciones internas de la UMNG.
10. Ser incluidos en el escalafón de la carrera profesoral, permanecer en el cargo y ascender cuando cumpla con los requisitos establecidos en la normatividad vigente.
11. Concertar sus actividades académicas en docencia, investigación, innovación y/o creación artística y cultural, académico administrativas, emprendimiento, extensión y proyección social.
12. Ser ubicado de forma preferente, teniendo en cuenta las necesidades del servicio y la disponibilidad de la UMNG, para desempeñar sus funciones de acuerdo con el lugar de su residencia permanente y su área de especialización, formación y conocimientos.
13. Cambiar de dedicación en la carrera profesoral conforme con las disposiciones normativas y lo establecido en el presente Estatuto; para ello se tendrá en cuenta las necesidades del servicio y la disponibilidad de la UMNG
14. Conservar la jornada y el horario de labores que le sea asignado en cada período académico, o solicitar con oportunidad el cambio de éste al funcionario competente, quien lo resolverá atendiendo las necesidades del servicio.
15. Obtener licencias, comisiones, permisos y demás situaciones administrativas conforme con lo establecido por el ordenamiento jurídico vigente y el presente Estatuto Profesoral.

16. Reintegrarse al cargo que desempeñaba una vez finalizada una comisión, licencia, permiso o incapacidad, siempre y cuando sean otorgadas en los términos legales.
17. Acceder al periodo sabático de acuerdo con las normas vigentes y las disposiciones del presente Estatuto Profesoral.
18. Participar periódicamente en programas de capacitación, de educación formal y no formal que conduzcan a la actualización de conocimientos y perfeccionamiento humano, académico, científico, técnico, artístico y cultural, tanto en el país como en el extranjero, de acuerdo con los planes que establezca la Institución y la estabilidad financiera.
19. Recibir completa y de manera oportuna la remuneración y el reconocimiento de las prestaciones sociales a que tenga derecho de acuerdo con la normativa vigente.
20. Conforme con las disposiciones legales vigentes 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.
21. Gozar de los derechos y beneficios previstos en las disposiciones legales en materia de maternidad, paternidad y de protección a la familia.
22. Recuperar los días de vacaciones no disfrutados por incapacidad o licencia médica, los cuales serán cubiertos con tiempo en fechas posteriores, de acuerdo con el profesor y según lo permitan las necesidades del servicio y las actividades académicas a su cargo.
23. Obtener los permisos para asistir a las asambleas y actos dentro del ejercicio del derecho a la sindicalización, previo acuerdo entre éste y la UMNG, sin afectar la prestación del servicio educativo ni afectar el calendario académico.
24. Ampararse con los seguros que suscriba la UMNG para todo su personal profesoral, de conformidad con la normativa vigente.
25. Participar, dirigir y proponer grupos de investigación, gestión de proyectos o redes de investigación, desarrollo tecnológico, emprendimiento o innovación, que sean avalados por la institución, así como divulgar los resultados de investigación, innovación y/o creación artística y cultural en eventos académicos nacionales e internacionales, con el apoyo financiero previamente presupuestado de la UMNG según las normas vigentes y los reglamentos de la institución.
26. Participar y ser beneficiario de los programas y servicios de bienestar laboral promoviendo la salud física y mental dirigidos a la comunidad profesoral.
27. Participar en el sistema de planeación y evaluación, así como conocer y recibir retroalimentación oportuna de sus resultados evaluativos para el mejoramiento del desarrollo profesoral, y, hacer uso de los mecanismos previstos para su revisión.

28. Participar en los procesos de evaluación de los directivos de la unidad académica a la cual se encuentre adscrito o haya prestado sus servicios como Profesor, investigador o en programas de extensión, de acuerdo con lo definido en el sistema de planeación y evaluación profesoral.
29. Participar en los cargos de dirección académico – administrativos de la UMNG, previo el cumplimiento de los requisitos previstos por la Institución.
30. Elegir y ser elegido en las posiciones que correspondan a la representación del cuerpo profesoral en los órganos de administración, gestión y gobierno de la UMNG, conforme a las disposiciones Constitucionales, legales y estatutarias.

ARTÍCULO 8.- DEBERES DEL PROFESOR. Son deberes de los profesores de la UMNG los siguientes:

1. Cumplir y respetar las funciones sustantivas de la educación superior reguladas por el Ministerio de Educación Nacional.
2. Cumplir con las obligaciones que se deriven de la Constitución Política, el ordenamiento jurídico colombiano, los estatutos y demás normas de la Institución.
3. Conocer la Misión, Visión y Proyecto Educativo Institucional de la UMNG y promover la identidad institucional.
4. Ejercer la actividad académica, investigativa y de extensión con sujeción a principios éticos, científicos y pedagógicos, con respeto del pluralismo, la identidad, la diversidad y la libertad de pensamiento.
5. Respetar la dignidad humana y promover los derechos humanos de toda la comunidad académica.
6. Brindar un trato respetuoso a los directivos, profesores, funcionarios administrativos, estudiantes y demás funcionarios de la Institución.
7. Abstenerse de hacer discriminación por razones de raza, sexo, condición física y social, origen, cultura, edad, identidad, diversidad, religión o concepciones políticas.
8. Desempeñar con responsabilidad, imparcialidad y eficiencia las funciones inherentes a su cargo y que estén consignadas en el portafolio de desarrollo profesoral concertado de acuerdo con su formación y experiencia.
9. Cumplir y/o gestionar el portafolio de desarrollo profesoral, incluyendo la puntualidad en el horario de las clases.
10. Mantenerse actualizado en su disciplina del conocimiento.
11. Cumplir con ética y transparencia los compromisos adquiridos en las actividades académicas como profesor y propias de su profesión.

12. Participar en los procesos institucionales conducentes al otorgamiento de registros calificados y de reconocimiento de alta calidad, o de sistemas de gestión de calidad nacionales o externos.
13. Acompañar a los estudiantes y contribuir en su proceso de formación.
14. Realizar actividades de evaluación de producción académica, servir de jurado y par evaluador de trabajos académicos, que estén contempladas en el portafolio de desarrollo profesoral de acuerdo con su formación y experiencia.
15. Participar en las actividades de evaluación profesoral e institucional.
16. Participar como jurado o veedor de procesos electorales internos.
17. Asistir a las actividades y reuniones que en virtud del ejercicio profesoral sea convocado por su unidad académica o por la UMNG.
18. Proponer a la unidad académica respectiva la actualización de los contenidos programáticos de sus asignaturas y socializarlas oportunamente a los estudiantes.
19. Realizar las evaluaciones, así como comunicar y retroalimentar a los estudiantes los resultados de acuerdo con el calendario académico establecido y el reglamento estudiantil.
20. Respetar el nombre y la propiedad intelectual de la UMNG o de terceros.
21. Colaborar en la conservación y adecuada utilización de los documentos, materiales y bienes confiados a su cuidado o administración.
22. Abstenerse de utilizar los recursos de la UMNG en beneficio personal o de terceros.
23. Abstenerse de realizar actos que implique abuso del cargo o función.
24. Dar crédito a la UMNG como profesor en todas las publicaciones y actividades de tipo académico e investigativo cuando sean resultado del apoyo de la UMNG o cuando se trate de un profesor de dedicación exclusiva.
25. Presentarse como profesor de carrera de la UMNG en las actividades académicas en que participe cuando sean resultado del apoyo de la UMNG o cuando se trate de un profesor de dedicación exclusiva
26. Cumplir con las obligaciones derivadas de los procesos de la política de desarrollo profesoral, o de las diferentes situaciones administrativas otorgadas por la UMNG.
27. Cumplir con los compromisos adquiridos como resultado de los planes de mejoramiento y/o desarrollo integral.
28. Informar de las faltas disciplinarias cometidas por los estudiantes y demás miembros de la comunidad universitaria de acuerdo con la normatividad vigente.
29. Tener definida y legalizada la situación migratoria, para profesores extranjeros.
30. Declararse impedido para actuar en un asunto cuando tenga interés particular por incompatibilidades, inhabilidades y conflicto de intereses.

31. No referirse a la Universidad Militar Nueva Granada o a su comunidad académica en términos que afecten su buen nombre, su honra o integridad.

ARTÍCULO 9.- INHABILIDADES, INCOMPATIBILIDADES Y CONFLICTO DE INTERESES. Al cuerpo profesoral de la Universidad Militar Nueva Granada le es aplicable el régimen general de inhabilidades, incompatibilidades y conflicto de intereses previsto para los empleados públicos, el cual se encuentra contenido en la Constitución Nacional, las disposiciones normativas sobre la materia y las contenidas en las disposiciones generales de la UMNG, así como en la normativa y jurisprudencia vigente en materia de derecho disciplinario.

CAPÍTULO III

VINCULACIÓN A LA CARRERA PROFESORAL Y PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 10.- CARRERA PROFESORAL. La carrera del profesor tiene por objeto buscar la excelencia académica en la UMNG, y garantizar su estabilidad laboral y la igualdad de oportunidades para el ascenso, la capacitación y el desarrollo profesoral.

ARTÍCULO 11.- CONCURSO. La provisión de cargos de carrera profesoral se hará mediante concurso público de méritos de acuerdo con las necesidades de cada unidad académica, con los principios de transparencia y equidad que rigen las leyes nacionales.

ARTÍCULO 12.- IMPEDIMENTO. No podrán ingresar a la carrera profesoral las personas que se encuentren en situación de interdicción judicial o disciplinaria para el ejercicio de las funciones públicas.

ARTÍCULO 13.- PROCEDIMIENTO. El procedimiento inicia con la inscripción del candidato ante la unidad académica titular de la convocatoria, es decir, a la que se adscribe el cargo de profesor.

Cuando no se presenten candidatos y/o los que se presenten, no cumplan con los requisitos mínimos exigidos, el concurso de méritos se declarará desierto y en este caso, se procederá a una nueva convocatoria.

Parágrafo. Quien se encontrare desempeñando un cargo académico-administrativo de dirección en la UMNG, no podrá presentarse a un concurso público de méritos para un cargo profesoral en esa misma dependencia.

ARTÍCULO 14.- CONVOCATORIA. El concurso será público y transparente en todas sus etapas. Para la convocatoria la UMNG hará una amplia difusión de la página web de la UMNG, en redes sociales y en los medios masivos a los que pueda tener acceso; esto con el fin de garantizar la mayor divulgación posible. Todas las etapas del proceso serán publicadas en la página web de la UMNG y serán de libre consulta, guardando reserva de los datos personales de los candidatos.

La convocatoria deberá especificar:

1. La naturaleza del cargo y la sede en la que desarrollará su actividad el profesor.
2. Requisitos mínimos de formación, experiencia académica, investigativa y profesional.
3. El cronograma de las distintas etapas del concurso y publicación de resultados.
4. La documentación que el aspirante debe presentar.
5. Procedimientos y desarrollo de la convocatoria.
6. Los criterios de evaluación y selección de los candidatos en las diferentes etapas del concurso.
7. Acciones y recursos.

Parágrafo 1. La Vicerrectoría Académica informará a las unidades académicas sobre los cupos de profesores empleados públicos de carrera, para que procedan a elaborar la convocatoria. La Vicerrectoría Académica autorizará la apertura del concurso y la publicación de la convocatoria.

Parágrafo 2. Una vez cerrada la convocatoria, la unidad académica examinará las hojas de vida, realizará las pruebas y evaluaciones y completará el concurso de méritos.

ARTÍCULO 15.- COMITÉ EVALUADOR. El comité evaluador estará conformado por dos delegados designados por el Decano y dos profesores de carrera designados por el Consejo de Facultad respectivo. Su función es la de evaluar las candidaturas y consolidar la lista de admitidos de acuerdo con los siguientes criterios mínimos:

1. Evaluación de trayectoria académica e investigativa del candidato.
2. Experiencia profesional.

3. Desempeño en una clase magistral frente al comité evaluador.
4. Calidad y pertinencia de un proyecto de investigación, innovación y/o creación artística y cultural, ensayo u oficio de motivación presentado por el candidato.
5. Actualidad y pertinencia temática de una propuesta de contenido programático presentada por el candidato.
6. Entrevista, sin que su peso evaluativo exceda un porcentaje del 10%.

Se publicará en la convocatoria los porcentajes que corresponden a cada uno de estos criterios

ARTÍCULO 16.- RESULTADO. El resultado mínimo aprobatorio es de 70 puntos y ganará el concurso de méritos quien quede de primero en la lista general de puntuación de candidatos, sin que ello constituya jurídicamente una lista de elegibles. En caso de empate, se decidirá bajo los criterios que prevea la convocatoria. Se notificará por los medios previstos en la convocatoria al ganador del concurso de méritos para que en los términos legales manifieste aceptación o no al cargo.

Parágrafo. En caso de no ser aceptado el cargo por el ganador de la convocatoria, se pasará al siguiente puntaje en orden descendente, el cual debe contar con un puntaje mínimo de 70 puntos, caso contrario se declarará desierto el cargo.

ARTÍCULO 17.- ESCALAFÓN. Una vez determinado el ganador del concurso de méritos, la unidad académica remitirá a la Vicerrectoría Académica el acta de resultados, anexando la documentación correspondiente, que será sometida al análisis del Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje para la clasificación en el escalafón profesoral.

Parágrafo. El profesor seleccionado remitirá los documentos a la División de Gestión del Talento Humano – o al área correspondiente - para el proceso de vinculación, el cual se hará con sujeción a los términos legales vigentes.

ARTÍCULO 18.- PERIODO DE PRUEBA. Para el ingreso de la carrera profesoral se entiende por período de prueba el tiempo durante el cual el profesor demostrará su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia, competencia, habilidades y aptitudes en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional. El período de prueba deberá iniciarse con la inducción en el sitio de trabajo y finaliza con el concepto que reporte la Unidad de planeación y evaluación profesoral de la facultad, al consejo de facultad o al consejo de la unidad Académica a la cual se adscriba el profesor.

El período de prueba será por el término de un (1) año, lapso durante el cual el profesor será de libre remoción. Durante este período gozará de las mismas condiciones de trabajo y salariales de un profesor de carrera. El nombramiento de un profesor empleado público de carrera se hará una vez terminado el periodo de prueba previsto en el presente estatuto, siempre y cuando la evaluación de su desempeño este en la escala de satisfactorio o superior.

Parágrafo 1. En el período de prueba el profesor, durante el desarrollo de su actividad Profesoral, investigativa o de extensión, tendrá el acompañamiento de la Universidad en materia administrativa, así como el apoyo de la Dirección de programa o unidad académica para lo concerniente al cumplimiento de su portafolio de desarrollo profesoral. El informe de evaluación que emite la unidad de planeación y evaluación de la facultad debe ser conocido y conceptuado por el Consejo de Facultad o Unidad Académica respectiva.

Parágrafo 2. La evaluación del profesor en período de prueba comprenderá la aplicación de la reglamentación del sistema de planeación y evaluación, el cual abarca las diferentes dimensiones para el ingreso a la carrera profesoral.

ARTÍCULO 19.- DEDICACIÓN EN PERIODO DE PRUEBA. Los profesores en periodo de prueba, en ejercicio de su cargo, cumplirán con las funciones sustantivas y dimensiones estipuladas en el presente estatuto. Para tal efecto deberán concertar su portafolio de desarrollo profesoral a gestionar durante el periodo de prueba, con la dirección de programa o de la unidad académica respectiva.

Parágrafo 1. Durante el período de prueba el profesor nombrado no pertenece al escalafón profesoral de la Universidad Militar Nueva Granada; se ubicará en una de sus categorías para efectos salariales.

Parágrafo 2. Durante el período de prueba el profesor el profesor tendrá como parte de su labor el desarrollo de la dimensión investigativa. En ningún caso la UMNG financiará investigación alguna al profesor que se encuentre en este período.

Parágrafo 3. El incumplimiento de alguno de los deberes previstos en el portafolio de desarrollo profesoral, debidamente comprobado, dará lugar a la desvinculación del profesor una vez vencido el período de prueba.

ARTÍCULO 20.- CAPACITACIÓN DURANTE EL PERIODO DE PRUEBA. Dentro del período de prueba el profesor deberá, adicionalmente, adelantar y aprobar según la política de desarrollo y su portafolio profesoral y, los procesos de enseñanza – aprendizaje – evaluación, u otros que sean considerados por la Unidad Académica como pertinentes.

Parágrafo 1. La UMNG ofrecerá a su cargo para los profesores en periodo de prueba los programas pertinentes; al concertar el portafolio de desarrollo profesoral a realizar durante el periodo de prueba, el profesor dejará constancia de los resultados o productos esperados al finalizar dichos programas.

ARTÍCULO 21.- REPORTE DE CUMPLIMIENTO. Una vez cumplido el período de prueba de manera satisfactoria y con resultados de evaluación, el Decano de la Facultad o el Director de la unidad académica respectiva solicitará por escrito al Rector la inscripción en la carrera profesoral:

1. El Decano de la Facultad respectiva o el responsable de la dependencia, solicitará por escrito al Rector, la desvinculación o continuidad del nombramiento con una antelación de treinta (30) días calendario a la terminación del respectivo período de prueba, anexando los conceptos de la evaluación del profesor.
2. Al profesor se le notificará mediante resolución, con una antelación de quince (15) días calendario al vencimiento del período de prueba.

CAPÍTULO IV

CARRERA PROFESORAL

ARTÍCULO 22.- CARRERA PROFESORAL. La carrera profesoral universitaria es un sistema regulador de la vinculación, la permanencia, la formación, la promoción, la evaluación y la desvinculación del personal profesoral para el cumplimiento de los fines propios de la UMNG. La carrera profesoral promueve el mejoramiento integral, tanto de la institución, como del profesor.

Para ser inscrito en la carrera profesoral en alguna de las categorías del escalafón se requiere:

1. Haber sido clasificado dentro de una de las categorías establecidas en el Escalafón Profesoral.
2. Haber cumplido con el período de prueba.

3. Haber obtenido una evaluación satisfactoria de acuerdo con lo establecido en el presente Estatuto.

ARTÍCULO 23.- REQUISITOS MÍNIMOS. Para ser profesor de carrera de la Universidad Militar Nueva Granada, además de los requisitos señalados en el Artículo anterior, se requiere, como mínimo:

1. Ser ciudadano colombiano en ejercicio o extranjero en situación legal y permiso de trabajo.
2. Poseer título profesional universitario otorgado por una institución de educación superior nacional o extranjera. En caso de contar con un título otorgado por institución de educación superior extranjera, el título debe estar convalidado por el Ministerio de Educación de Colombia al momento de la inscripción.
3. Poseer título de maestría o doctorado o título de especialidad médico-quirúrgica, a excepción de los programas de nivel tecnológico donde se requiere tener título de posgrado en el área respectiva.
4. Acreditar trayectoria académica o investigativa en el campo respectivo debidamente documentada.
5. Acreditar un segundo idioma conforme con las disposiciones institucionales establecidas para tal fin o tener título universitario obtenido y convalidado en otro idioma diferente al español.

ARTÍCULO 24.- ESCALAFÓN. El escalafón profesoral de la Universidad Militar Nueva Granada comprende las siguientes categorías:

1. Profesor Auxiliar
2. Profesor Asistente
3. Profesor Asociado
4. Profesor Titular

Parágrafo 1. Para ingresar a la carrera profesoral se requiere acreditar los requisitos del artículo 22 y 23 del presente estatuto, además de cumplir con los requisitos mínimos correspondientes a cada categoría del escalafón.

ARTÍCULO 25.- VERIFICACIÓN DE REQUISITOS. Los requisitos para la clasificación dentro del Escalafón Profesoral serán de carácter profesional y académico, para lo cual se considerarán los siguientes aspectos:

1. Los títulos correspondientes de pregrado y posgrado, debidamente validados y/o convalidados por el Ministerio de Educación Nacional.
2. La experiencia certificada en docencia universitaria, o dirección académico-administrativa y/o de investigación, innovación y/o creación artística y cultural.
3. La producción o resultados tanto de carácter investigativo como académico, tal como establece el decreto 1279 de 2002 o la norma que lo modifique o sustituya.
4. La experiencia profesional certificada.

Parágrafo 1. La experiencia como profesor en educación superior aplica para programas de pregrado (técnicos, tecnológicos y formación universitaria), posgrado (especialización) y formación avanzada (maestría, doctorado y especialización médico-quirúrgica).

Parágrafo 2. La experiencia como profesor de hora cátedra en educación superior será tenida en cuenta, la Vicerrectoría Académica determinará el número de horas de equivalencia de cátedra a tiempo completo de acuerdo con el número de semanas del período académico.

Parágrafo 3. La experiencia investigativa y profesional debe ser certificada mediante el contrato o la orden de prestación de servicios, donde se calculará el tiempo en función de la fecha de inicio y de finalización de la relación contractual.

ARTÍCULO 26.- PROFESOR AUXILIAR. Para ser profesor auxiliar se requiere acreditar los requisitos mínimos del artículo 22 y 23 del presente Estatuto y, de forma adicional:

1. Un año de experiencia en docencia en educación superior como profesor de tiempo completo o su equivalente en horas.
2. Un año de experiencia profesional calificada o en investigación científica o en dirección académico-administrativa o innovación o creación artística y cultural o en una institución de investigación reconocida por la entidad competente o su equivalente gubernamental en otros Estados, y/o de experiencia en educación superior como profesor de tiempo completo o su equivalente en horas.
3. O, ser profesor militar de tercera o cuarta categoría con título de maestría o doctorado, o título de especialización médico-quirúrgica.

ARTÍCULO 27.- PROFESOR ASISTENTE. Para ser profesor asistente se requiere acreditar los requisitos mínimos del artículo 22 y 23 del presente Estatuto y, de forma adicional:

1. Dos años de experiencia en educación superior como profesor de tiempo completo o su equivalente en horas.
2. Un año de experiencia profesional calificada y/o en investigación científica y/o en dirección académico-administrativa y/o innovación o creación artística y cultural en una institución de investigación reconocida por la entidad competente o su equivalente gubernamental en otros Estados y/o de experiencia en educación superior como profesor de tiempo completo o su equivalente en horas.
3. O, ser profesor militar de segunda categoría con título de maestría o doctorado, o título de especialización médico-quirúrgica.

Parágrafo. Para ascender a la categoría de profesor asistente se requerirá:

1. Permanecer mínimo dos (2) años en la carrera profesoral en la categoría de profesor auxiliar.
2. Acreditar título de maestría o doctorado.
3. Obtener evaluaciones como mínimo en la escala de bueno en los dos (2) últimos años como profesor auxiliar.

ARTÍCULO 28.- PROFESOR ASOCIADO. Para ser profesor asociado se requiere acreditar los requisitos mínimos del artículo 22 y 23 del presente Estatuto y, de forma adicional

1. Cuatro años de experiencia en educación superior como profesor de tiempo completo o su equivalente en horas.
2. Dos años de experiencia profesional calificada y/o en investigación científica y/o en dirección académico-administrativa y/o innovación o creación artística y cultural en una institución de investigación reconocida por la entidad competente o su equivalente gubernamental en otros Estados y/o de experiencia en educación superior como profesor de tiempo completo o su equivalente en horas.
3. O, ser profesor militar de primera categoría con título de maestría o doctorado, o título de especialización médico-quirúrgica.

Parágrafo 1. Los títulos de las especializaciones médico-quirúrgicas, conforme con las disposiciones legales se asimilarán al nivel de Maestría.

Parágrafo 2. Para ascender a la categoría de profesor asociado se requerirá:

1. Permanecer (3) tres años como mínimo en la carrera profesoral en la categoría de profesor asistente.
2. Obtener evaluaciones como mínimo en la escala de bueno en los dos (2) últimos años como profesor asistente.
3. Haber elaborado, durante su período de profesor asistente, un (1) 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, innovación y/o creación artística y cultural, o un trabajo derivado de la docencia como el desarrollo de material académico para programas virtuales o a distancia, del conocimiento disciplinar, la extensión o de proyección social.

ARTÍCULO 29.- PROFESOR TITULAR. Para ser profesor titular se requiere acreditar los requisitos mínimos del artículo 22 y 23 del presente Estatuto y, de forma adicional:

1. Siete años de experiencia en educación superior como profesor de tiempo completo o su equivalente en horas.
2. Tres años de experiencia profesional y/o en dirección académico-administrativa, y/o actividades de investigación, innovación y/o creación artística y cultural en una institución de educación superior o en una institución que desarrolle investigación científica reconocida por la entidad competente o su equivalente gubernamental en otros Estados y/o de experiencia en educación superior como profesor de tiempo completo o su equivalente en horas.
3. Título de doctorado o título de especialización médico-quirúrgica.

Parágrafo 1. Para el caso, corresponde a título de especialización médico-quirúrgica que tengan una duración mínima de tres (3) años, o de una segunda especialidad en una misma área médico-quirúrgica, con una duración mínima de dos (2) años.

Parágrafo 2. Para ascender a la categoría de profesor titular se requiere:

1. Permanecer por lo menos cuatro (4) años en la carrera profesoral en la categoría de profesor asociado.
2. Acreditar título de doctorado.

3. Obtener evaluaciones como mínimo en la escala de bueno en los dos (2) últimos años como profesor asociado.
4. Haber elaborado, durante su período de profesor asociado, 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, innovación y/o creación artística y cultural, o un trabajo derivado de la docencia como el desarrollo de material académico para programas virtuales o a distancia, del conocimiento disciplinar, la extensión o la proyección social.

ARTÍCULO 30.- FUNCIONES DEL PROFESOR DE CARRERA. Podrán ser funciones del profesor de carrera las siguientes:

1. Ejercer la docencia y la tutoría académica en programas de pregrado y de posgrado cuando se posea el título de un nivel igual o superior al del programa que se fuere a servir.
2. Actualizar los programas de los cursos que le fueren asignados y presentar para su aprobación respectiva; participar en la elaboración y aprobación de los programas de los cursos de su área o especialidad.
3. Participar y presentar propuestas sobre la reforma de los programas académicos y de los planes de estudio.
4. Elaborar procedimientos e instrumentos de evaluación de los cursos, y realizar las evaluaciones correspondientes.
5. Asumir las funciones de tutor o asesor de estudiantes de pregrado y de profesores de cátedra cuando las circunstancias lo requieran.
6. Dirigir, asesorar y actuar como jurado en los trabajos de grado para pregrado, monografías en la especialización, trabajos de investigación en la maestría, y tesis en el doctorado, siempre y cuando se posea título de un nivel igual o superior.
7. Coordinar los programas de posgrado, siempre y cuando se posea título de un nivel igual o superior al programa a coordinar.
8. Formular y/o desarrollar proyectos de investigación, innovación y/o creación artística y cultural, participar en la formulación y/o ejecución de programas de extensión o de proyección social.
9. Dirigir las revistas institucionales de la UMNG.
10. Desempeñar actividades y/o cargos académico-administrativos propios de la función profesoral, de acuerdo con la estructura orgánica de las facultades o de la UMNG.

11. Coordinar las áreas académicas de su especialidad, a nivel de dirección de programas de pregrado, dirección de posgrados, vicedecanatura, decanatura y otros cargos directivos del orden institucional, siempre y cuando cumpla los requisitos del perfil.
12. Participar dentro del sistema de planeación y evaluación profesoral como fuente de información para la evaluación de sus jefes inmediatos, como profesor evaluado y como profesor evaluador dependiendo de sus funciones académico-administrativas.
13. Hacer parte de la unidad de planeación y evaluación para la actividad profesoral de su Facultad.
14. Formar parte de las comisiones asesoras para el nombramiento de nuevos profesores.
15. Ejercer la representación nacional o internacional en procesos académicos, investigativos o de extensión y proyección social cuando le sea requerido.
16. Ejercer la representación profesoral ante cuerpos colegiados.
17. Conforme con las disposiciones legales, ejercer la representación profesoral en las asociaciones o agremiaciones sindicales legalmente constituidas.

Parágrafo. La asignación de funciones se hará de acuerdo con el nivel formativo del profesor, el grado de escalafón, su experiencia profesional y académica y el perfil que se requiera para el cumplimiento de determinadas funciones. Dicha asignación hará parte de su portafolio de desarrollo profesoral, bien sea anual o semestral, debidamente concertado.

ARTÍCULO 31.- PROCEDIMIENTO DE VERIFICACIÓN. Para la validación del requisito relacionado con el trabajo inédito, previsto en las condiciones de ascenso en el escalafón a profesor asociado y profesor titular, se tendrá en cuenta el siguiente procedimiento.

1.- El Consejo de Facultad de la respectiva unidad académica recibirá la solicitud de ascenso en el escalafón a profesor asociado o titular, la cual debe venir acompañada del documento inédito que contenga un aporte significativo a la docencia, a las ciencias, a las artes o a las humanidades, que a su vez será objeto de sustentación según lo establecido en la Ley 30 de 1992, o la norma que lo modifique o sustituya.

2.- 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.

3.- El Consejo de Facultad, con el apoyo de la Sección de Escalafón Profesoral o la unidad que corresponda, nombrará un jurado compuesto por tres (3) miembros pares de la comunidad académica

o científica del campo al cual corresponda el trabajo, de los cuales dos (2) son externos a la UMNG, y uno (1) podrá ser profesor de carrera de la UMNG. En todo caso, los pares designados deben ser expertos en el tema del trabajo presentado y deberán contar con título formativo igual o superior al del evaluado.

4.- La designación de los jurados será notificada al profesor candidato para ascenso en el escalafón, quien, en los cinco (5) días hábiles siguientes, podrá interponer recurso de reposición ante el mismo Consejo y en subsidio de apelación ante el Consejo Académico. Para lo anterior, se tendrá en cuenta el régimen de inhabilidades, incompatibilidades y conflicto de intereses.

5.- Los jurados designados, dentro de los treinta (30) días calendario siguientes, evaluarán el documento, presentarán sus conceptos de aprobación o no aprobación y dejarán constancia explícita respecto a los aportes significativos del trabajo evaluado, mediante informe; dicho informe deberá tener en cuenta al menos los criterios generales de evaluación de la productividad académica establecidos en el Decreto 1279 de 2002 o la norma que lo aclare, modifique o sustituya. Los jurados que se encuentren fuera de la ciudad podrán ejercer su función vía remota a través de los medios de información y comunicación pertinentes.

6.- La evaluación de los pares académicos designados para revisar el trabajo inédito deberá ser de aprobatoria o no aprobatoria, debidamente sustentada. Para ser aceptado el ascenso en el escalafón, además de los requisitos previstos en el presente estatuto, el profesor candidato deberá obtener dos (2) conceptos aprobatorios de su trabajo.

ARTÍCULO 32.- PROFESORES CON ESCALAFON. Los profesores que ingresen a la carrera profesoral y cuenten con escalafonamiento de otra institución de educación superior de naturaleza pública, tendrá la posibilidad de acceder hasta el escalafón asociado e iniciar el tránsito hacia profesor titular. Los que ingresen de instituciones de educación superior privadas se someten al escalafón previsto en el presente Estatuto Profesoral, tendrá la posibilidad de clasificarse hasta el escalafón asociado e iniciar el tránsito hacia profesor titular.

ARTÍCULO 33.- PROFESOR DE CARRERA CON DEDICACIÓN EXCLUSIVA. DEFINICIÓN. El profesor de carrera con dedicación exclusiva en la UMNG es el profesor de tiempo completo que, debido a sus méritos académicos y a la relevancia de las actividades que desempeña, bien sean académicas, investigativas, de impacto social o profesionales, trabaja de forma exclusiva para la UMNG. Para tal

efecto, recibe un estímulo económico que, en términos prestacionales, no se configura como factor salarial, y que equivale al treinta y cinco por ciento (35%) de su asignación salarial mensual.

Parágrafo 1. Será candidato a profesor de carrera con dedicación exclusiva de la UMNG aquel que tenga desempeño destacado y sobresaliente en por lo menos en dos (2) de las tres funciones sustantivas, esto es, docencia, investigación, innovación y/o creación artística y cultural y extensión, que haya demostrado habilidades en actividades de gestión académico-administrativa, así como una evaluación sobresaliente en los últimos dos (2) periodos académicos.

Parágrafo 2. El profesor que cumpla los requisitos citados se podrá postular ante el Consejo de Facultad al cual pertenece, el cual emitirá concepto con destino a la Vicerrectoría Académica para su visto bueno. La dedicación exclusiva se concede por parte del Rector por un periodo definido, el cual podrá ser renovado de acuerdo con las condiciones de la exclusividad. No se concederá la dedicación exclusiva únicamente para desarrollar actividades administrativas.

ARTÍCULO 34.- EXCEPCIONES A LA DEDICACIÓN EXCLUSIVA. La condición de profesor de carrera con dedicación exclusiva no es compatible con la realización de labores remuneradas por fuera de la UMNG, excepto en las siguientes situaciones:

1. Par académico o par institucional del Ministerio de Educación Nacional.
2. Jurado de actividades académicas o investigativas.
3. Evaluador de actividades o resultados académicos o investigativos.
4. Conferencista en eventos académicos, investigativos, artísticos o culturales.
5. Integrante de consejos, juntas directivas u organismos de control de agremiaciones, asociaciones o fundaciones.
6. En desarrollo de actividades que se deriven de contratos, asesorías o convenios suscritos por la UMNG.

ARTICULO 35. INCOMPATIBILIDAD DE LA DEDICACIÓN EXCLUSIVA. El otorgamiento de la condición de profesor de carrera con dedicación exclusiva no es compatible ni acumulable con ninguna de las situaciones previstas en Artículo 78, numerales 1, 3, 5, 6, 7, 9 y 10 del presente Estatuto.

Parágrafo. El profesor tendrá la facultad de escoger entre las situaciones administrativas aquí previstas y la condición de profesor con dedicación exclusiva, en cuyo caso, la UMNG conservará la condición

de exclusiva, la cual se restituye por el tiempo restante una vez cumplida la situación administrativa en la que se encuentre el profesor.

CAPÍTULO V

PROFESORES NO PERTENECIENTES A LA CARRERA PROFESORAL

ARTÍCULO 36.- ASPECTOS GENERALES. Se consideran como Profesores no pertenecientes a la carrera profesoral, aquellos que, por distintas denominaciones contractuales, prestan sus servicios a la Universidad Militar Nueva Granada en docencia, investigación, innovación y/o creación artística y cultural y extensión, sin ser considerados empleados públicos ni pertenecer a la carrera Profesoral. En esta modalidad se encuentran:

1. Profesor ocasional
2. Profesor de cátedra
3. Profesor Ad-honorem
4. Profesor Visitante
5. Profesor de escenario de práctica formativa en salud
6. Profesor en formación
7. Prestación de servicios

ARTÍCULO 37.- EL PROFESOR OCASIONAL. Es Profesor Ocasional aquella persona que presta de manera transitoria sus servicios como profesor a la UMNG por un período inferior a un (1) año. En el ejercicio de su labor no es considerado empleado público ni trabajador oficial, y no pertenece a la carrera Profesoral, su relación con la UMNG se regirá por el presente estatuto y por las estipulaciones especiales contenidas en el contrato de trabajo. Podrá tener dedicación de tiempo completo o medio tiempo, conforme al requerimiento de la unidad donde estará adscrito el servicio contratado.

ARTÍCULO 38.- FUNCIONES DEL PROFESOR OCASIONAL. Los Profesores ocasionales podrán participar no sólo en actividades de docencia, sino también en actividades de investigación, innovación y/o creación artística y cultural, extensión y proyección social, siempre que cuenten con formación académica e investigativa y demuestren experiencia en el tema por desarrollar. En materia de investigación dependerán de la supervisión del investigador principal al cual esté adscrito el proyecto.

Las actividades del profesor ocasional podrán incluir otras funciones anexas, relacionadas con la labor profesoral, tales como: la realización de pruebas de admisión a aspirantes para ingresar a la UMNG, pruebas supletorias, de suficiencia y de clasificación. Podrán asignárseles labores como jurados y tutorías académicas; asesorías de trabajos de grado y prácticas laborales; participación en reuniones de unidades académicas y de comités, cuando, a juicio del Decano o Director del programa donde se encuentren adscritos, su presencia sea requerida. Podrán realizar la evaluación de trabajos de grado. Pueden fungir como consejeros estudiantiles y pueden proponer y liderar proyectos de extensión y consultoría, sujeto a los lineamientos establecidos por la UMNG.

Parágrafo. No serán compatibles con las labores de los Profesores ocasionales asumir las funciones de Decano o Vicedecano, la dirección académica de un programa de pregrado o posgrado que ofrezca la UMNG o unidad académica, liderar un proyecto de investigación financiado por la UMNG ni realizar evaluación de profesores de carrera.

ARTÍCULO 39.- TRANSITORIEDAD DEL PROFESOR OCASIONAL. Se entiende por transitoriedad de la vinculación del profesor ocasional la necesidad de reemplazo de un profesor de carrera o por requerimiento de servicio. Si la causa de contratación permanece por más de dos (2) años consecutivos, la Vicerrectoría Académica deberá analizar la conveniencia de convocar el concurso para un cargo de carrera con el mismo perfil de la necesidad de servicio contratada.

ARTÍCULO 40.- PROFESOR DE CÁTEDRA. El Profesor de cátedra es una persona natural que será contratada por la UMNG para laborar un determinado número de horas por período académico, en programas de pregrado y/o posgrado. No es empleado público, ni pertenece a la carrera Profesoral, sino que se trata de un profesor contratado, cuya relación con la UMNG se registrará por las normas legales aplicables vigentes.

ARTÍCULO 41.- FUNCIONES DEL PROFESOR DE CÁTEDRA. El Profesor de cátedra podrá desempeñar labores de docencia en pregrado y/o posgrado. Se le podrá asignar labores como tutorías académicas relacionadas exclusivamente con las cátedras que imparte, asesoría de trabajos de grado y prácticas laborales, actividades académicas consignadas en su contrato de trabajo, así como participación en reuniones de unidades académicas y de comités, cuando, a juicio del Decano o Director del programa donde se encuentre adscrito, su presencia sea requerida.

Parágrafo. No serán compatibles con las labores de los Profesores cátedra, asumir las funciones de Decano o Vicedecano, la dirección académica de un programa en cualquiera de los niveles que ofrezca

la UMNG, la jefatura de área o unidad académica. La dirección de cualquiera de las dependencias adscritas a la estructura de la Facultad. Liderar un proyecto de investigación financiado por la UMNG, ni ninguna otra función fuera de las señaladas en el presente artículo.

ARTÍCULO 42.- PROFESOR AD-HONOREM. Es Profesor ad-honorem quien, por sus méritos académicos o profesionales, ejerce la docencia en la UMNG sin vínculo laboral con la institución y sin percibir remuneración alguna de ella. Tendrá los mismos deberes y derechos establecidos en el presente estatuto.

ARTÍCULO 43.- NOMBRAMIENTO DE PROFESOR AD-HONOREM. Para ser nombrado Profesor ad-honorem, el Director de programa presentará ante el Consejo de Facultad una solicitud sustentada, la cual incluirá la hoja de vida del candidato. El Consejo de Facultad emitirá un concepto a la Vicerrectoría Académica, quien decidirá sobre la solicitud y realizará las gestiones administrativas pertinentes para su incorporación.

ARTÍCULO 44.- PROFESOR VISITANTE. Profesor visitante es el profesional de otras universidades o instituciones de investigación o de educación superior, nacionales o extranjeras, de reconocido prestigio, que por sus méritos académicos y su experiencia en investigación, innovación y/o creación artística y cultural en un determinado campo del saber, es invitado por la UMNG para prestar temporalmente servicios de asesoría académica, participación en los proyectos curriculares, de docencia, de investigación, innovación y/o creación artística y cultural o de proyección social, en procura del intercambio de los conocimientos y la renovación académica, en el marco de convenios interinstitucionales. La relación contractual entre la UMNG y este tipo de Profesor se determina a través de los convenios o de resolución, expedida por el Rector de la UMNG, y no se rige por el presente Estatuto profesoral.

ARTÍCULO 45.- PROFESOR DE ESCENARIO DE PRÁCTICA FORMATIVA EN SALUD. Se entiende por Profesor de escenario de práctica formativa en salud, al personal vinculado con una institución que participe en la relación docencia-servicio, como escenario de práctica para la formación en programas de educación del área de la salud, en virtud de convenios docencia-servicio, celebrados por la Universidad Militar.

ARTÍCULO 46.- RÉGIMEN APLICABLE AL PROFESOR DE ESCENARIO DE PRÁCTICA FORMATIVA EN SALUD. La clasificación de Profesor de Escenario de Práctica Formativa en Salud corresponde al reconocimiento académico que hace la UMNG a dichos Profesores, más no constituye vínculo laboral

alguno. Los profesionales que conformen esta clasificación se registrarán en materia de administración de personal, evaluación, remuneración y demás situaciones por las disposiciones legales que le son propias a la entidad que los vincula.

ARTÍCULO 47.- PROFESOR EN FORMACIÓN. El Profesor en formación es una persona natural que no es empleado público ni pertenece a la carrera Profesoral, egresado de algún programa de pregrado de la Universidad Militar Nueva Granada, quien durante su estancia estudiantil demostró un alto desempeño académico y participó en semilleros de investigación, el cual podrá ser contratado como parte del relevo generacional de la institución.

ARTÍCULO 48.- REQUISITOS PARA SER PROFESOR EN FORMACIÓN. Para ser Profesor en formación, el aspirante debe:

1. Ser egresado de algún programa de pregrado ofertado por la Universidad Militar Nueva Granada y no tener título de posgrado.
2. Haber alcanzado en su formación de pregrado un promedio igual o superior al setenta por ciento (70%) del promedio general acumulado de su promoción.
3. Haber participado durante su formación de pregrado en un semillero de investigación o monitoria académica en los términos del reglamento estudiantil.
4. No tener más de tres (3) años de egresado de la Universidad Militar Nueva Granada.
5. No haber repetido más del diez por ciento (10%) del total de materias de su plan de estudio.
6. Haber demostrado una conducta intachable durante su formación profesional y no haber sido sancionado por cometer alguna falta disciplinaria contemplada en el reglamento estudiantil.
7. Estar matriculado en algún programa de posgrado ofertado por la Universidad Militar Nueva Granada.
8. Presentarse a la convocatoria pública que realicen las dependencias de la UMNG para contratar Profesor en formación.

Parágrafo. La Vicerrectoría Académica reglamentará lo correspondiente al proceso de convocatoria, selección, contratación y condiciones generales de los profesores en formación.

ARTÍCULO 49.- PROFESOR VINCULADO POR PRESTACIÓN DE SERVICIO. Serán contratados mediante prestación de servicios, aquellas personas que realicen actividades Profesorales en la modalidad de

asesorías, seminarios, conferencias o módulos, o que se requirieran ocasionalmente para actividades de apoyo a la investigación, innovación y/o creación artística y cultural o extensión.

Parágrafo 1. El Profesor que se contrate para realizar actividades cuya duración supere las cuarenta (40) horas durante el semestre, será contratado como Profesor de cátedra.

Parágrafo 2. Para todos los efectos legales, los Profesores contratados por la modalidad a la que se refiere el presente artículo, serán considerados como contratistas de la UMNG y no tienen relación de subordinación.

ARTÍCULO 50.- BANCO DE ELEGIBLES. Orientados por el criterio de excelencia académica y lo previsto en el presente estatuto, las facultades y demás unidades académicas podrán solicitar la contratación de profesores no pertenecientes a la carrera profesoral en cualquiera de las modalidades previstas en el presente estatuto, según la necesidad del servicio y la disponibilidad presupuestal. Para ello se constituirá un banco de elegibles, el cual será regulado por la Vicerrectoría Académica.

Parágrafo. El banco de elegibles se regirá por las disposiciones legales que regulan lo concerniente a bases de datos, tratamiento de datos y uso de datos y aquellas que le sean aplicables.

ARTÍCULO 51.- REQUISITOS BANCO DE ELEGIBLES. Los candidatos a conformar el banco de elegibles deberán contar con los siguientes requisitos, los cuales pueden ser acumulativos o no de acuerdo con las necesidades del servicio:

1. Acreditar título profesional universitario, nacional o extranjero debidamente convalidado.
2. Acreditar título de posgrado o de formación avanzada, o de equivalencia de programas de especialización en el área de la salud, nacional o extranjero debidamente convalidado.
3. Acreditar experiencia investigativa debidamente certificada.
4. Acreditar experiencia profesional debidamente certificada.
5. Acreditar experiencia en proyectos de extensión o de impacto social.
6. Acreditar experiencia en emprendimiento o innovación.
7. Acreditar resultados de evaluación de la experiencia profesoral en la UMNG u otras instituciones de educación superior.
8. Cuando se tratare de profesor extranjeros, acreditar el cumplimiento de los requisitos legales de permanencia y trabajo según las normas legales vigentes y aportar la convalidación de los títulos.

9. Acreditar el manejo de un segundo idioma B1 conforme a las disposiciones legales y el marco común europeo.
10. Autorizar a la Universidad Militar Nueva Granada el tratamiento de datos y uso de información.

Parágrafo 1. En casos especiales y motivados en la necesidad del servicio, si no existieren en el banco de elegibles otros candidatos con el perfil requerido, se podrá contratar como Profesor ocasional y/o cátedra a personas no inscritas, siempre y cuando cumplan el perfil solicitado.

Parágrafo 2. Las decanaturas y demás unidades académicas recibirán permanentemente solicitudes de inscripción o de actualización de profesores en el banco de elegibles. Los Consejos de Facultad conformarán una comisión de tres (3) profesores, para que revisen las hojas de vida.

ARTÍCULO 52.- PERMANENCIA. En tanto persista la necesidad del servicio y exista la disponibilidad presupuestal, los Profesores ocasionales y cátedra contratados por la Universidad Militar Nueva Granada, podrán seguir siendo considerados para contratación, siempre y cuando conserven una evaluación satisfactoria, cumplan con sus deberes y no incurran en ninguna de las causales enunciadas en el retiro de servicio.

ARTÍCULO 53.- OBLIGACIONES. Los Profesores contratados como ocasionales, cátedra y en formación, se comprometen al cumplimiento de sus respectivos planes de trabajo, los cuales sustentan y fundamentan las obligaciones contractuales.

Las condiciones de necesidad del servicio para la contratación de Profesores ocasionales, cátedras y en formación se originan en la dirección del programa o en la unidad académica, en la cual debe indicarse el perfil formativo, perfil profesional y ocupacional requerido, las asignaturas a dictar o las actividades profesoriales y las responsabilidades que debe asumir.

ARTÍCULO 54.- SELECCIÓN. El Decano, Director de programa o la unidad académica que lo requiera buscará los candidatos, que, de acuerdo con el perfil requerido, sean los más idóneos para contratar; para ello se debe verificar la hoja de vida registrada en el banco de elegibles, garantizando que cumplan los requisitos.

Una vez seleccionados, se presentarán las o la Hoja de vida al Consejo de Facultad el cual emitirá un aval. Cumplido el trámite se enviará la hoja de vida y el acta del Consejo a la Vicerrectoría Académica

para la categorización, quienes posteriormente enviarán la solicitud de contratación a la División de Talento Humano para proyectar su contrato, siempre que el candidato esté de acuerdo con la categorización y salario definido.

ARTÍCULO 55.- CATEGORÍAS DE PROFESORES NO PERTENECIENTES A LA CARRERA PROFESORAL. Los Profesor ocasionales y/o cátedra podrán ser categorizados como:

1. Auxiliar
2. Asistente
3. Asociado
4. Titular

ARTÍCULO 56.- REQUISITOS. Para la categorización de los Profesores ocasionales y cátedra, así como la movilidad entre las diferentes categorías, la Vicerrectoría Académica establecerá mediante Resolución Rectoral la reglamentación respectiva.

ARTÍCULO 57.- DEDICACIÓN. La distribución de las horas de los Profesor ocasionales y cátedras serán las siguientes:

1. Profesor ocasional tiempo completo y medio tiempo: Para los profesores ocasionales tiempo completo, tendrán un mínimo doce (12) horas y un máximo de veinte (20) horas semanales dedicadas a docencia directa. Se le podrán asignar hasta tres (3) cursos diferentes por semestre. 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. El resto de las horas se asignarán conforme a lo que se determine en la directiva que regule el portafolio de desarrollo profesoral y/o necesidades de la Facultad o la unidad académica. Para los profesores ocasionales medio tiempo, esta relación varía de acuerdo con el portafolio de desarrollo profesoral y las necesidades puntuales del servicio para el cual se contraten.

2. Profesor cátedra: tendrá un mínimo de cinco (5) horas y un máximo de dieciocho (18) horas semanales dedicadas a la docencia directa. Se le podrán asignar cursos equivalentes a las horas autorizadas por semestre. Se le asignará dos (2) horas por período académico para la atención de estudiantes, evaluación y preparación de clases por cada curso diferente. En caso de que sea

requerido, previa motivación justificada del Director de programa, se le podrán asignar hasta dos (2) horas semanales para el ejercicio de otras actividades académicas.

ARTÍCULO 58.- ESTÍMULOS ACADÉMICOS. Cuando un Profesor que no pertenezca a la carrera profesoral tuviese un desempeño sobresaliente en el ejercicio de su actividad académica, investigativa o social, el Consejo de Facultad o la unidad académica a la cual pertenezca le expresará un reconocimiento público, del cual dejará constancia en la hoja de vida. En su evaluación, dicho reconocimiento será considerado como factor de buen desempeño.

ARTÍCULO 59.- DERECHOS. Además de los derechos que les otorga la Constitución Política y las leyes, los Profesores no pertenecientes a la carrera Profesoral tendrán derecho a:

1. Ejercer plena libertad en sus actividades académicas para exponer y valorar las teorías y los hechos científicos, culturales, sociales, económicos y artísticos, dentro del principio de la libertad de cátedra, tal como lo contempla el Estatuto General.
2. 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.
3. Disponer y beneficiarse de la propiedad intelectual e industrial derivadas de su producción académica o científica, en las condiciones que previeren las leyes y los estatutos y reglamentos de la UMNG.
4. Proponer las iniciativas que consideren beneficien el progreso de la Institución.
5. Recibir trato respetuoso por parte de los integrantes de la comunidad universitaria.
6. Beneficiarse de las siguientes situaciones administrativas:
 - A. Permiso remunerado hasta por tres (3) días durante la vigencia del contrato, siempre y cuando medie justa causa y solicitud escrita del Profesor. Con el fin de preservar la actividad académica, las actividades asignadas durante el tiempo del permiso deberán compensarse.
 - B. En casos especiales, se podrá conceder licencia remunerada de hasta por ocho (8) días para Profesores de cátedra y hasta de quince (15) días para Profesores ocasionales, para ejercer en otra institución, por disposición de la UMNG, las actividades que les correspondieren, o para el cumplimiento de misiones especiales, participación en reuniones, conferencias, seminarios, congresos, u otras que se relacionaren con el área en que prestare sus servicios.

C. Los Profesores ocasionales y/o de cátedras, tendrán derecho a solicitar la suspensión temporal del contrato hasta por quince (15) días por una sola vez en el periodo académico, cuando medie justa causa.

D. Los Profesores Ocasionales y de Cátedra, conforme a las disposiciones institucionales, podrán ser incluidos en los planes de bienestar académico de la Universidad Militar Nueva Granada.

ARTÍCULO 60.- DEBERES. Serán deberes de los Profesores no pertenecientes a la carrera Profesoral:

1. Respetar y cumplir la Constitución Nacional, las leyes y los estatutos y reglamentos de la UMNG, en especial con lo relacionado con sus funciones.
2. Desempeñar las actividades objeto de su contrato bajo el principio de la excelencia académica.
3. Desempeñar sus funciones con responsabilidad, imparcialidad, oportunidad y eficiencia.
4. Realizar las labores asignadas y las conexas con ellas, cumplir los horarios de labor consignados en su portafolio de desarrollo profesoral.
5. Observar una conducta acorde con la dignidad de la Universidad Militar Nueva Granada y cumplir las normas inherentes a la ética de su profesión y cargo.
6. Ejercer la actividad académica con sujeción a principios éticos, científicos y pedagógicos, con rigor intelectual y con respeto por las diferentes formas de pensamiento.
7. Dar tratamiento respetuoso a los integrantes de la comunidad universitaria y a todas aquellas personas con quienes tuviere relación en el desempeño de su contrato.
8. Respetar los derechos de los miembros de la comunidad universitaria.
9. Responder por la conservación y utilización de los documentos, medios educativos, recursos y demás bienes confiados a su guarda o administración, y rendir oportunamente cuenta de su utilización, cuando ello se requiriera.
10. Dar a conocer a las directivas los hechos que pudieren constituir faltas disciplinarias y hechos punibles de cualquier miembro de la comunidad universitaria, que causaren perjuicio a la UMNG.

ARTÍCULO 61.- RETIRO DEL SERVICIO. El retiro del servicio del Profesor de cátedra y ocasional se dará por:

1. La finalización del contrato.
2. La voluntad expresa del profesor o de la UMNG de no renovar el contrato.
3. Por mutuo acuerdo.

4. La desaparición de la necesidad del servicio.
5. La obtención de una evaluación en la escala de mínimo o inferior.
6. La renuncia aceptada.
7. El incumplimiento reiterado e injustificado de los compromisos contractuales.
8. La ausencia injustificada a laborar por tres (3) días consecutivos.
9. Por decisión judicial o administrativa que implique la suspensión en el ejercicio de derechos y de funciones públicas.

ARTÍCULO 62.- RENUNCIA. La renuncia se producirá cuando el Profesor ocasional o de cátedra manifieste por escrito, en forma espontánea e inequívoca, su decisión de dar por terminada su relación contractual con la UMNG. Presentada la renuncia, su aceptación por parte de la institución se producirá por escrito, señalando la fecha en que se hará efectiva, la cual no podrá ser posterior a treinta (30) días de su presentación. Vencido el término señalado en el presente artículo, sin que se hubiere decidido sobre la renuncia, el Profesor dimitente podrá separarse del servicio sin incurrir en abandono, o continuar en el desempeño del mismo, caso en el cual la renuncia no producirá efecto alguno.

Parágrafo 1. La renuncia regularmente aceptada será irrevocable.

Parágrafo 2. El retiro por decisión judicial o administrativa procederá de oficio una vez comunicada a la UMNG la decisión.

CAPÍTULO VI

POLITICA DE DESARROLLO PROFESORAL, BIENESTAR, INCENTIVOS, DISTINCIONES Y RECONOCIMIENTOS

El diseño y ejecución de la política de desarrollo profesoral de la Universidad Militar Nueva Granada, obedece a la finalidad de fortalecer las habilidades en conocimientos e investigación de alta calidad en innovación y transformación en el entorno conforme a la estrategia del Proyecto Educativo Institucional, que complementa y ejecuta integralmente el Proyecto de Estatuto Profesoral con las Funciones Sustantivas y dimensiones, transversal al Proyecto de Planeación y evaluación Profesoral, conforme a los resultados motivar los procesos formativos, actualización permanente de las competencias, es deber ser vanguardista, así responde y acoge los requerimientos y normativa del

Ministerio de Educación Nacional y acreditación de evaluación, medio de alcanzar los objetivos de excelencia en Docencia, con los siguientes programas; en cabeza de la Vicerrectoría Académica.

Estatuto profesoral; artículo 7. De los derechos de los profesores; numeral 5, 11, 18, 29 y 30,

El cumplimiento de los objetivos con integración del Proyecto de Estatuto Profesoral artículo: 5. Funciones Sustantivas y dimensiones; transversal con el Proyecto de Planeación y Evaluación Profesoral artículo 12. Política de formación profesoral; “La finalidad del sistema que mediante este capítulo se regula, así como la naturaleza formativa de la evaluación, implica que los resultados del proceso constituyen insumos esenciales para la toma de decisiones orientadas a la mejora continua de la calidad educativa y la excelencia académica. En este sentido, los resultados del proceso descrito constituyen la base para el diseño, revisión, ejecución y gestión de la política de formación y desarrollo profesoral, la cual, a su vez, determina las acciones y estrategias que deberán ser implementadas conforme a los resultados obtenidos en la evaluación”.

ARTÍCULO 63.- BIENESTAR PROFESORAL. La Universidad Militar Nueva Granada desarrollará programas y servicios de Bienestar con cobertura, continuidad, integralidad y orientación a la comunidad profesoral. Se entiende el Bienestar Profesoral como un sistema de desarrollo humano solidario y permanente que favorece el desarrollo físico, psicoafectivo, espiritual, familiar y social, el reconocimiento de los logros; el otorgamiento de estímulos y distinciones; la mejora en las condiciones de trabajo dignas y salubres; la estabilidad laboral, promoción en la carrera y remuneración progresiva y; la protección y los servicios sociales. Integra, entre otros programas y servicios, aquellos necesarios y oportunos en el tiempo que permitan la calidad de vida y expresión artística, cultural, deportiva y recreativa.

ARTÍCULO 64.- SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo promueve la salud dentro y fuera del trabajo y previene las contingencias de riesgo laboral (accidente de trabajo y enfermedad laboral), indistinto del desempeño profesoral a nivel presencial, distancia y/o virtual. Favorece las condiciones de trabajo protectoras en la salud física, mental y social de los profesores servidores públicos mediante acciones efectivas en ergonomía, higiene, seguridad y manejo de emergencias en las sedes, áreas, procesos y puestos de trabajo de la Institución. De igual manera, en lo individual y a grupos homogéneos la cobertura en sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional y en programas de medicina y psicología del trabajo profesoral.

ARTÍCULO 65.-INCENTIVOS Y CAPACITACIÓN PROFESORAL. La Universidad Militar Nueva Granada desarrollará programas y servicios de formación con cobertura, continuidad, integralidad y orientación a la comunidad profesoral que promuevan el sentido de pertenencia, la capacidad humana, intelectual e investigativa, la eficiencia, calidad del trabajo y cultura de servicio. Integra, entre otros programas, aquellos necesarios y oportunos de inducción, reinducción, perfeccionamiento profesoral, competencias multilingüísticas, pedagógicas e investigativas y, para la desvinculación laboral asistida.

Parágrafo 1. Los incentivos como derecho de los profesores se clasifican en:

- Comisiones de estudio.
- Comisiones de servicio
- Comisiones especiales
- Comisiones para participar en actividades científicas
- Comisiones por designación en cargos de libre nombramiento
- Bonificaciones por ejercicio en cargos académico-administrativos

Parágrafo 2. El profesor de carrera se encuentra en comisión cuando por disposición de la Rectoría, ejerce temporalmente las funciones propias de su cargo o conexas a éstos en lugares diferentes a la sede habitual de su trabajo, o atiende transitoriamente actividades diferentes a las del cargo del cual es titular.

ARTÍCULO 66.- COMISIÓN DE ESTUDIOS. El profesor de carrera puede obtener comisión de estudios para cursar programas de maestría y doctorado, asistir a cursos de capacitación, perfeccionamiento para el dominio de una segunda lengua en programas de inmersión total, actualización o de complementación, siempre y cuando corresponda a su área de desempeño académico.

Parágrafo 1. Para el otorgamiento de este incentivo a fin de realizar programas de maestría y doctorado deberá observarse la reglamentación que la UMNG establezca siempre y cuando, se cumplan las siguientes condiciones generales:

1. Ser Profesor de carrera con el tiempo de vinculación que establezca la normatividad respectiva.
2. Haber obtenido en su evaluación de desempeño una calificación sobresaliente.
3. No haber sido sancionado penal ni disciplinariamente en los últimos cinco (5) años.
4. Haber sido admitido al programa académico sobre el cual participa en la convocatoria para recibir el apoyo.

5. Demostrar dominio del idioma en el nivel requerido por el programa que cursaría.
6. El apoyo solicitado no puede corresponder a un nivel inferior o igual al nivel académico de formación que posee el Profesor. Excepto para las especializaciones médico quirúrgicas de los Profesores de la facultad de medicina y ciencias de la salud.
7. Quienes hayan sido beneficiarios de un programa de maestría realizado o no en la Universidad Militar Nueva Granada y este haya sido culminado satisfactoriamente, deberá esperar un período de 3 años para ser beneficiario a un programa de Doctorado.

Parágrafo 2. Para el otorgamiento de incentivos a fin de realizar perfeccionamiento del dominio de una segunda lengua en programas de inmersión total, actualización o de complementación programas de deberá observarse la reglamentación que la UMNG establezca siempre y cuando, se cumplan las siguientes condiciones generales:

1. Ser Profesor de carrera con el tiempo de vinculación que establezca la normatividad respectiva.
2. Haber obtenido en su evaluación de desempeño una calificación sobresaliente.
3. No haber sido sancionado penal ni disciplinariamente en los últimos cinco (5) años.
4. Haber sido admitido al programa académico sobre el cual participa en la convocatoria para recibir el apoyo.

ARTÍCULO 67. EXIGENCIA DE REQUISITOS. El profesor deberá cumplir con todos los requisitos y procedimientos exigidos al momento de la convocatoria de estudios a nivel de maestría y doctorado, teniendo en cuenta la pertinencia académica e institucional del programa a cursar.

Parágrafo 1. El profesor en comisión de estudios recibirá como incentivo los beneficios económicos y de asignación de tiempo acordes a la regulación vigente.

Parágrafo 2. Compromisos: todo profesor a quien se le confiera comisión de estudios se compromete a lo contemplado en la normatividad institucional vigente que no sea incoherente en lo establecido por el estatuto profesoral actual.

ARTÍCULO 68.-COMISIÓN DE SERVICIOS. Un profesor se encuentra en comisión de servicio cuando desempeña labores propias del cargo en lugares diferentes al de la sede habitual de trabajo, con el objeto de cumplir misiones especiales conferidas por la UMNG conforme con las disposiciones legales vigentes; como lo es, por ejemplo, asistir a reuniones, congresos, conferencias o seminarios, comisión para *spinoff*, de representación deportiva institucional y cultural, por invitación de gobiernos extranjeros, organismos internacionales o instituciones nacionales públicas o privadas, nacionales o

extranjeras.; o realizar visitas de observación, pasantías, entrenamiento u otras actividades que se relacionen con el área o la actividad en que presta sus servicios el profesor o actividades de bienestar universitario por él.

Parágrafo 1. Los incentivos que otorga la universidad en este caso son, i. Permiso para asistir al evento o actividad, sin perjuicio del portafolio de desarrollo profesoral. ii. Pasajes de ida y regreso al lugar de destino. y iii. Viáticos. En el acto administrativo que confiere la comisión por servicio deberán quedar expresados el objeto y la duración de esta. Dentro de los ocho (8) días siguientes al vencimiento de toda comisión por servicio, el profesor deberá rendir informe por escrito y certificar su cumplimiento. Queda prohibida toda comisión de servicios de carácter permanente.

Parágrafo 2. En lo relativo al pago de viáticos y gastos de transporte cuando haya lugar a ello, así como en lo relacionado con la remuneración a las que el comisionado tiene derecho, se atenderá a lo dispuesto en las normas legales vigentes.

ARTÍCULO 69.-COMISIONES ESPECIALES. Se consideran comisiones especiales aquellas en las cuales los profesores de carrera atienden invitaciones de carácter académico, científico y cultural por invitación de gobiernos extranjeros, organismos internacionales o instituciones nacionales públicas o privadas, nacionales o extranjeras.; o realizar visitas de observación, pasantías, entrenamiento, actividades académicas propuestas por una universidad externa por invitación u otras actividades que se relacionen con el área o la actividad en que presta sus servicios el profesor o actividades de bienestar universitario mayores.

Parágrafo. Se consideran también comisiones especiales las estancias posdoctorales, las estancias de investigación, comisión en actividades científicas y las comisiones por designación en cargos de libre nombramiento.

ARTICULO 70.-ESTANCIAS POSDOCTORALES. Un profesor de carrera con título de doctor se encuentra en una comisión especial por estancia posdoctoral cuando la UMNG lo autoriza, mediante resolución Rectoral, para que se separe temporalmente de sus funciones y participe en uno o varios proyectos de investigación, enmarcados en un programa o estancia de posdoctorado y reconocidos formalmente por la institución que lo acoge para la dicha estancia. Para conceder una estancia posdoctoral se requerirá que el profesor de carrera se encuentre vinculado y en servicio activo; además, que el Comité para la formación Profesor o quien haga sus veces verifique y certifique, con los soportes respectivos, los requisitos que establezca la UMNG para esta estancia, y que incluya los siguientes:

- a) Tener mínimo un (1) año continuo de servicio como profesor de carrera medio tiempo, tiempo completo o de dedicación exclusiva en la UMNG, posterior al cumplimiento del período de prueba.
- b) Tener título académico de doctor, afín con su labor académica y al perfil de la estancia posdoctoral.
- c) Que el profesor haya sido admitido para realizar el programa o estancia posdoctoral por una Universidad acreditada en alta calidad o que, a juicio del Consejo de Facultad sea reconocida por su trayectoria y calidad.
- d) Que las actividades de investigación a las cuales se dedicará el profesor, en el marco del programa o estancia posdoctoral, aporten a su formación doctoral previa, a sus dinámicas de investigación o a su área de desempeño y contribuyan con el desarrollo de los ejes misionales de la UMNG.
- e) La estancia posdoctoral será concedida por el Rector o por quien este delegue, previa recomendación del Comité para la formación Profesor o quien haga sus veces.
- f) La estancia posdoctoral se concederá hasta por un (1) año, prorrogable hasta por un (1) año más, según los requisitos del programa o estancia.
- g) El profesor a quien se le otorgue una estancia posdoctoral suscribirá con la UMNG un acta de compromiso en la cual estarán claramente detalladas las obligaciones que adquiere.
- h) El profesor en estancia posdoctoral podrá recibir apoyo económico o remuneración de la institución receptora, por las actividades propias del posdoctorado, salvo los casos previstos en la Ley.
- i) La UMNG exigirá al profesor la constitución de una garantía idónea que cubra el monto de los salarios y prestaciones devengados durante el tiempo que permanezca en comisión posdoctoral. La garantía se hará efectiva en caso de incumplimiento de la comisión o de los compromisos derivados de la misma. El incumplimiento será declarado mediante resolución motivada contra la cual procede recurso de reposición. Para calcular el monto derivado del incumplimiento, se tendrán en cuenta los siguientes compromisos:
 - 1. Acreditar el cumplimiento de las actividades y requisitos previstos en el programa o estancia posdoctoral, mediante certificación expedida por la institución receptora.
 - 2. Reintegrarse a sus actividades en la unidad académica a la cual pertenezca, inmediatamente finalice la comisión o antes en caso de una finalización anticipada.
 - 3. Prestar sus servicios en la UMNG por el mismo tiempo de duración de la comisión, el cual será contado a partir de la fecha de su reintegro.

El profesor en comisión especial por estancia posdoctoral recibirá como beneficios por parte de la Universidad:

1. Asignación del 100% del tiempo para desarrollar la estancia.
2. Los pasajes ida y regreso por una única vez a la ciudad de destino.
3. Cuando el profesor acredite que ha sido beneficiario de una beca para cursar sus estudios, bien sea exoneración del pago de matrícula o beca para mantenimiento, la Universidad otorgará un porcentaje sobre su salario, conforme con la normatividad vigente.
4. La Universidad podrá otorgar al profesor una ayuda económica por una única vez para gastos de instalación, cuando las comisiones sean fuera de Colombia y la estadía mínima sea de 1 año y el profesor no sea beneficiario de beca por parte de la institución de destino.

ARTÍCULO 71.- ESTANCIA DE INVESTIGACIÓN. Son los desplazamientos que los profesores de carrera realizan dentro o fuera del país por el tiempo requerido en el cronograma de actividades para desarrollar estancias investigativas en programas de formación avanzada, grupos o centros de investigación, laboratorios, parques tecnológicos y demás escenarios que se relacionen con la investigación.

ARTÍCULO 72.- CRITERIOS PARA ESTANCIA DE INVESTIGACIÓN. Podrán ser comisionados los profesores que cumplan con los siguientes criterios:

1. Estar vinculado o haber participado de manera formal en proyectos de investigación científica, tecnológica e innovación de la UMNG.
2. Pertenecer a un grupo de investigación categorizado de la Universidad Militar Nueva Granada.
3. Haber contribuido significativamente a la ciencia, a la tecnología o a la innovación, con sus publicaciones, individuales o en grupo.
4. Contar con invitación de otra Universidad para realizar investigación afín a su área de trabajo académico.
5. Presentar el cronograma de actividades validado por las instituciones.

ARTÍCULO 73.- INCENTIVOS EN ESTANCIA DE INVESTIGACIÓN. El profesor en comisión especial por estancia de investigación recibirá como incentivos por parte de la Universidad:

1. Asignación del 100% del tiempo para adelantar las actividades de investigación previstas en su cronograma de actividades.
2. Los pasajes ida y regreso por una única vez a la ciudad de destino.
3. La Universidad podrá otorgar al profesor un ayuda por una única vez para gastos de instalación, cuando las comisiones sean fuera de Colombia y la estadía sea hasta de 6 meses.

Parágrafo 1. Las comisiones remuneradas de tipo investigativo tendrán una duración estipulada en el cronograma de investigaciones, prorrogable por un periodo máximo de un (1) año. El comité de investigaciones lo recomienda ante el Consejo de Facultad respectivo quien lo considera viable para aprobación del Consejo Académico y otorgamiento por el Rector.

Parágrafo 2. El Consejo de Facultad designarán dos (2) jurados lectores con igual o superior formación académica, que, para efectos de aprobación del cronograma de actividades, seguimiento de informes y evaluación final, emitirán concepto sobre los resultados dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la recepción de los informes. Se privilegiará la aprobación de proyectos de investigación interdisciplinarios y en red con otras Universidades.

ARTÍCULO 74.- REQUISITOS PARA LA ESTANCIA DE INVESTIGACIÓN. Para acceder a la estancia en investigación se establecen los siguientes requisitos:

1. Ser profesor de tiempo completo de carrera, escalafonado en las categorías de Asistente, Asociado o Titular
2. Se tendrá en cuenta para su aprobación criterios como la antigüedad y trayectoria del profesor, pertinencia del proyecto para la Institución, necesidad del desplazamiento del profesor.
3. Se deben acreditar trabajos previos en el área para la cual presenta su plan de investigación, avalados por el Centro de investigaciones de la Facultad, teniendo en cuenta las líneas de investigación contempladas en el proyecto académico de la Facultad respectiva.
4. El profesor en el cronograma de actividades deberá incluir la presentación de avances al Consejo de Facultad y al Centro de Investigaciones, al menos una y un informe final, una vez terminada la comisión.
5. El profesor deberá reintegrarse a la UMNG una vez finalizada la estancia de investigación, y conforme a su portafolio de desarrollo profesoral, socializar los resultados de investigación.

6. El profesor deberá entregar un documento final al Consejo de Facultad dentro de los treinta (30) días siguientes a su regreso.

ARTÍCULO 75.- COMISIÓN DE PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES CIENTÍFICAS. Un profesor se encuentra en comisión de participación en actividades científicas cuando desempeña labores propias del cargo en lugares diferentes al de la sede habitual de trabajo, con el objeto de asistir a reuniones, congresos, conferencias o seminarios, comisión para *spinoff*, de representación deportiva institucional y cultural, por invitación de gobiernos extranjeros, organismos internacionales o instituciones nacionales públicas o privadas, nacionales o extranjeras.; o realizar visitas de observación, pasantías, entrenamiento u otras actividades que se relacionen con el área o la actividad en que presta sus servicios el profesor o actividades de bienestar universitario por él.

ARTÍCULO 76.- INCENTIVOS POR PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES CIENTÍFICAS. Los incentivos otorgados por la universidad son:

1. Pago del 100% de la inscripción del evento científico.
2. Permiso por el tiempo de la comisión, sin perjuicio del portafolio de desarrollo profesoral.
3. Pasajes de ida y regreso al sitio donde se desarrolla la actividad
4. Viáticos

ARTÍCULO 77.-COMISIONES POR DESIGNACIÓN EN CARGOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN. Los profesores de carrera podrán desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción hasta por el término de tres (3) años en la UMNG o en otra entidad o institución pública, pudiendo ser prorrogado por un término igual, en todo caso, la comisión o la suma de ellas no podrá ser superior a seis (6) años, so pena de ser desvinculado del cargo de carrera administrativa en forma automática. Vencido el plazo, el profesor debe reintegrarse al cargo y las actividades propias del mismo, o presentar renuncia definitiva. En caso de no reintegrarse al cargo, la UMNG declarará la vacancia por abandono de cargo y procederá a convocar concurso.

Su autorización se realizará mediante Resolución Rectoral, la cual preservará los derechos que le asistente como profesor de carrera.

Parágrafo 1. La Comisión por designación en cargos de libre nombramiento deberá cumplir las siguientes condiciones legales:

- a) Estar escalafonado en la carrera profesoral.
- b) Señalar en la resolución rectoral aprobatoria el tiempo conferido para la comisión.

- c) Cuando se trate de comisión a otra entidad o institución pública, se deberá contar con los permisos de ley.

ARTÍCULO 78.-INCENTIVOS PARA PROFESORES OCASIONALES. Los profesores ocasionales podrán ser beneficiarios de los incentivos mencionados anteriormente. Conforme a criterios establecidos por normatividad interna. En este caso, en particular podrán acceder a las comisiones de servicio y participación en actividades científicas, así como cursos de capacitación que la Universidad en el plan de formación profesoral se tenga propuesto.

ARTÍCULO 79.- BONIFICACIONES POR EL EJERCICIO DE CARGOS ACADÉMICO-ADMINISTRATIVOS. El profesor de carrera que sea nombrado para un cargo académico-administrativo, que conforme a lo dispuesto en el Artículo 17 del Decreto 1279 de 2002 o la norma que lo modifique o sustituya, decida de manera voluntaria acogerse a devengar el salario que le corresponde como profesor, percibirá la bonificación mensual equivalente a los puntos que se señalan en la siguiente tabla:

CARGO	PUNTOS MENSUALES
Rector	100 puntos
Vicerrector	70 puntos
Decano	60 puntos
Vicedecano	40 puntos
Director de Programa (pregrado)	30 puntos
Director de Programa (posgrado)	30 puntos
Director de Centro de Investigación	30 puntos
Director de Laboratorio	30 puntos
Director de Consultorio	30 puntos
Coordinaciones Académicas	25 puntos
Director de Extensión y Proyección Social	30 puntos
Director de Humanidades	30 puntos
Director de Desarrollo Multimedia	30 puntos
Director Administrativo de la Facultad de Medicina y Ciencias de la Salud	30 puntos

Parágrafo 1. De acuerdo con la Resolución 0586 de 2018 por medio de la cual se reglamenta el INIP en el artículo 4, se establece el cargo de Gestores Académicos de posgrado, a su vez en el artículo 10, se establecen las funciones de los gestores académicos de especializaciones, maestrías y doctorados que son las mismas para los coordinadores académicos. En virtud de esto, el cargo de Gestores

Académicos de posgrado se homologa al cargo de Coordinación académica con el mismo puntaje que se establece allí.

Parágrafo 2. En la Resolución 4479 de 2015 se define la organización académica y administrativa de las Facultades. El artículo 9 establece el cargo de director de Departamento y el artículo 8 establece las funciones, que son similares a las del director de humanidades. En virtud de esto, el cargo de Directores de departamento se homologa al cargo de Director de humanidades con el mismo puntaje que se establece allí.

Parágrafo 3. El valor de cada punto corresponde al valor que le es asignado a los puntos de bonificación establecido en el Decreto 1279 de 2002 o la norma que lo modifique o sustituya.

Parágrafo 4. Los puntos y el valor de la bonificación mensual no constituyen factor salarial y se pagarán por el tiempo que dure el profesor de carrera en el ejercicio del cargo académico administrativo.

Parágrafo 5. En caso de presentarse concurrencia de cargos académicos administrativos en un solo profesor de carrera, se optará de forma única por la bonificación del cargo con mayor puntaje. La bonificación aquí prevista no es acumulable.

Parágrafo 6. La presente bonificación no sustituye ni afecta las previstas en el Decreto 1279 de 2002, y podrán ser solicitadas por el profesor de carrera siempre y cuando exista correspondencia entre el cargo académico administrativo y los previstos en el citado decreto, o el que lo modifique o sustituya.

ARTÍCULO 80.-DISTINCIONES AL PROFESOR: La UMNG promoverá y exaltará la excelencia académica de sus profesores de carrera, mediante las siguientes distinciones:

1. Profesor distinguido.
2. Profesor emérito.
3. Profesor honorario.
4. Premios a la excelencia neogranadina.

ARTÍCULO 81.- PROFESOR DISTINGUIDO: Podrá concederse al Profesor que cumpla con los siguientes requisitos:

1. Tener categoría de profesor asistente, asociado o titular.
2. Haber obtenido una evaluación sobresaliente durante los tres (3) años anteriores a su postulación.
3. Haber contribuido significativamente al desarrollo de la ciencia, las humanidades, el arte o la técnica, mediante sus aportes a la docencia, innovación y/o creación artística y cultural, o la prestación de servicios académico-administrativos considerados sobresalientes o meritorios por parte del Consejo Académico, previa valoración manifiesta del respectivo Consejo de Facultad que lo postule.

ARTÍCULO 82.- PROFESOR EMÉRITO. Podrá concederse al Profesor que cumpla con los siguientes requisitos:

1. Tener categoría de profesor asociado o titular.
2. Haber obtenido una evaluación sobresaliente durante los tres (3) años anteriores a su postulación.
3. Haber sobresalido a nivel nacional o internacional por sus relevantes aportes a la ciencia, las humanidades, las artes o la técnica; bien sea por ser autor, un (1) texto adecuado para la docencia o un objeto virtual de aprendizaje, presencial, virtual o a distancia, una (1) obra en el campo artístico, o haber prestado servicios académico-administrativos considerados sobresalientes o meritorios para la UMNG, lo cual será validado por el Consejo Académico, previa valoración manifiesta del respectivo Consejo de Facultad que lo postule.
4. Haber prestado sus servicios a la UMNG durante más de diez (10) años.

ARTÍCULO 83.-PROFESOR HONORARIO. Podrá concederse al Profesor que cumpla con los siguientes requisitos:

1. Tener categoría de profesor asociado o titular.
2. Haber obtenido una evaluación sobresaliente durante los tres (3) años anteriores a su postulación.
3. Haber sobresalido a nivel nacional o internacional por sus relevantes aportes a la ciencia, las humanidades, las artes o la técnica; bien sea por ser autor un (1) texto adecuado para la docencia o un objeto virtual de aprendizaje, presencial, virtual o a distancia, una (1) obra en el campo artístico, o haber prestado servicios académico-administrativos considerados

sobresalientes o meritorios para la UMNG, lo cual será validado por el Consejo Académico, previa valoración manifiesta del respectivo Consejo de Facultad que lo postule.

4. Haber prestado sus servicios a la UMNG durante más de quince (15) años.

ARTÍCULO 84.-PREMIOS A LA EXCELENCIA NEOGRANADINA. Con el objeto de exaltar la labor Profesor, los beneficiarios a los premios de la excelencia neogranadina, se podrán postular en las siguientes categorías:

1. **Docencia:** En el cual se reconocerá al profesor por su excelencia en la labor Profesor por parte de sus estudiantes. Se propone que anualmente los egresados graduados y los egresados no graduados no de los programas de pregrado y posgrado postulen por facultad y/o departamento a los profesores de carrera Profesor y ocasionales. Serían las decanaturas las encargadas de aplicar el formulario conforme lo establezca la vicerrectoría académica. El incentivo además del reconocimiento público, informe a la hoja de vida, también será ser acreedor de un permiso institucional entre 1 y 3 días.
2. **Investigación:** En el cual se reconocerá el trabajo desarrollado por profesores que demuestren resultados de investigación con alto impacto en la comunidad científica. Se propone que el consejo de facultad anualmente por recomendación de los centros de investigación postule un profesor que se haya destacado en su labor científica y formación de recursos humanos en investigación a nivel de pregrado y posgrado. El incentivo además del reconocimiento público, informe a la hoja de vida, también será ser acreedor de un permiso institucional entre 1 y 3 días.
3. **Extensión y proyección social:** en el cual se reconocerá el trabajo desarrollado por profesores que demuestren resultados con alto impacto social. Se propone que el consejo de facultad anualmente postule un profesor que se haya destacado en su labor social generando proyectos que beneficien a la comunidad. El incentivo además del reconocimiento público, informe a la hoja de vida, también será ser acreedor de un permiso institucional entre 1 y 3 días.

Parágrafo 1. Podrá otorgarse la distinción de profesor honorario a aquellas personas que provengan de otras instituciones o entidades del sector público o privado y que se hayan destacado nacional o internacionalmente por sus aportes a la ciencia, las humanidades, el arte o la técnica o que hayan contribuido de manera significativa al cumplimiento de la misión de la UMNG.

Parágrafo 2. Para acceder a las diferentes distinciones, el profesor postulado debe cumplir los requisitos de manera independiente a los que hayan sido aplicados para un reconocimiento similar.

ARTÍCULO 85.- RECONOCIMIENTOS-: Son reconocimientos para los profesores de carrera de la Universidad Militar Nueva Granada los siguientes:

1. El reconocimiento escrito y la exaltación pública, otorgados en forma individual o grupal por el Rector de la UMNG.
2. La Mención Honorífica, otorgada por el Rector de la UMNG al profesor de carrera por quinquenio vencido y según la eficiencia y el desempeño en el ejercicio del cargo, lo cual será validado por el Consejo de Facultad o la unidad académica a la que preste sus servicios.
3. La Medalla al Mérito Académico, Científico o Excepcional en sus distintos niveles o grados (Gran Cruz, Mérito Académico y, Servicios a la Institución), otorgada por resolución rectoral con base en los méritos académicos y científicos excepcionales, previo concepto del Consejo Académico.
4. El reconocimiento por tiempo de servicio establecido en el estatuto general vigente además del reconocimiento público, se propone que exista una bonificación, distribuida de la siguiente forma: por 10 años de servicio, hasta 1.5 SMMLV, por 15 años de servicio, hasta 2.0 SMMLV, por 20 años de servicio y superior, hasta 3.0 SMMLV o la equivalencia.
5. El Consejo Superior Universitario es a quien le corresponde establecer otros tipos de distinciones y estímulos académicos y económicos, con fundamento en la Constitución Nacional y las disposiciones normativas que rigen la educación superior. Toda postulación y/u otorgamiento será mediante acto administrativo motivado y deberá contar con el concepto del Consejo Académico y aval del Consejo Superior Universitario.

Parágrafo 1. Las distinciones y reconocimientos se sujetan a la reglamentación vigente de la UMNG en cuanto a requisitos de postulación, trámite y otorgamiento que corresponda, en articulación con lo señalado en el presente estatuto profesoral.

ARTÍCULO 86.- OTORGAMIENTO DE LAS DISTINCIONES Y RECONOCIMIENTOS. Las distinciones y reconocimientos serán otorgados por el Consejo Superior Universitario, mediante acto administrativo y entregados en acto solemne, a propuesta del Rector, previo concepto del Consejo Académico, del o de los cuales quedará constancia en las hojas de vida de los profesores. Las postulaciones para el otorgamiento de las diferentes distinciones serán presentadas por los Consejos de Facultad o Unidades Académicas en la que se preste el servicio profesoral, con los soportes y motivación respectiva.

Parágrafo. Estas distinciones y reconocimientos no son exclusivos para los funcionarios públicos o profesores de carrera. Todas las consideraciones para determinar distinciones y reconocimientos en las facultades o unidades académicas se someterán a este Estatuto.

ARTICULO 87. DESEMPEÑO DESTACADO DE LAS LABORES DE DOCENCIA O EXTENSIÓN. De acuerdo al artículo 18 del decreto 1279 de 2002 o la norma que lo reemplace, los Profesores de carrera tienen derecho al reconocimiento por su desempeño destacado en el campo de la docencia y la extensión, para el otorgamiento del mismo, el Consejo Superior Universitario, establecerá el mecanismo de medición y otorgamiento de dicho reconocimiento a partir a los resultados de la evaluación y autoevaluación en los aspectos de:

- a. Planificación de la docencia.
- b. Práctica de la docencia.
- c. Evaluación del aprendizaje.
- d. Extensión y proyección social

Parágrafo 1: Se considera desempeño destacado en docencia a los profesores que obtengan en un año académico, un promedio superior o igual en la calificación final de la evaluación de 13.5 sobre 15 en los aspectos de: planificación de la docencia, práctica de la docencia y evaluación del aprendizaje.

Parágrafo 2. Sea considera desempeño destacado en extensión y proyección social a los profesores que obtengan en un año académico, un promedio superior o igual en la calificación final de la evaluación superior o igual a 4.5 sobre 5 en esta actividad.

Parágrafo 3. No se reconocerán estos incentivos a las actividades de investigación, de la misma forma, los Profesores que durante el periodo académico estén desarrollando actividades de gestión académico-administrativas no podrán solicitar el reconocimiento por docencia y extensión destacada, una vez que el artículo 73 del presente estatuto ya otorga un incentivo económico como bonificación por esta labor.

Parágrafo 4. La Vicerrectoría Académica recomendará al Consejo Superior el procedimiento para reconocimiento de puntaje ante el Comité de Asignación de Puntaje (CIARP)

CAPÍTULO VII

PLANEACIÓN Y EVALUACIÓN PROFESORAL

ARTÍCULO 88.- DEFINICIONES:

Planeación y evaluación profesoral: La práctica integrada de planeación y evaluación profesoral se define como el proceso de formación y reflexión de las dimensiones personales y profesionales del profesor, así como el ejercicio concertado de las funciones sustantivas, que contribuyen con el fortalecimiento del desarrollo institucional y la toma de decisiones para la mejora continua de la calidad educativa establecida en los referentes institucionales.

Sistema de planeación y evaluación profesoral: Es un tejido articulado de actores, unidades, dimensiones, escenarios, normas, plataforma tecnológica e instrumentos, que despliega un proceso integrado de planeación y evaluación de las dimensiones mediante las cuales se desarrolla el ser y el quehacer del profesor neogranadino. El sistema está diseñado y se ejecuta en dos etapas: Etapa de planeación y Etapa de evaluación. En la primera etapa se concertan, revisan y aprueban las dimensiones, tópicos, acciones y actividades del desarrollo integral del profesor, previa planeación institucional. La segunda etapa es la evaluación de los tópicos, acciones y actividades planeadas, y se ejecuta en tres momentos: ejecución, resultados y metaevaluación.

ARTÍCULO 89.- OBJETIVO. El sistema de planeación y evaluación profesoral tiene como objetivo contribuir con el desarrollo integral del profesor, a la autorregulación en el desempeño de su quehacer y a la mejora de la calidad educativa institucional.

ARTÍCULO 90.- PRINCIPIOS. Los principios son los enunciados que orientan la gestión y el desarrollo de las acciones y actividades del proceso de la planeación y evaluación profesoral. El sistema de planeación y evaluación profesoral se desarrolla bajo los siguientes principios: sistemático, formativo, reflexivo, integral, diferenciado, flexible, participativo y colaborativo.

ARTÍCULO 91.- ACTORES DE LA EVALUACIÓN. El proceso de planeación y evaluación profesoral integra unos actores que contribuyen desde sus funciones, con la formación permanente y el mejoramiento continuo del quehacer de los profesores de la Institución.

1. Actores evaluados o profesores: Los actores evaluados del proceso de planeación y evaluación profesoral son los profesores que desarrollan las dimensiones, tópicos, acciones y actividades establecidas y acordadas en su Portafolio de Desarrollo Profesoral (PDP), de acuerdo con sus funciones determinadas en el presente Estatuto.

2. Fuentes de información: Las fuentes de información del proceso de planeación y evaluación profesoral son las personas que pueden brindar información sobre el desarrollo de las dimensiones, tópicos, acciones y actividades concertadas y registradas por el profesor en el Portafolio de Desarrollo Profesoral (PDP), de acuerdo con sus funciones determinadas en el presente Estatuto.

3. **Actores evaluadores o jefes:** Los actores evaluadores del proceso de planeación y evaluación profesoral son los jefes, en los diferentes niveles institucionales, que tienen a su cargo la responsabilidad del desarrollo humano y profesional de los profesores, el desarrollo institucional y las funciones misionales en la Institución

Parágrafo: Cuando los actores evaluadores, los actores evaluados y las fuentes de información, se determinen como profesores, podrán ser intercambiados sus roles, de acuerdo con las dimensiones que desarrollen. En cualquier caso, las instancias institucionales determinarán sus compatibilidades e incompatibilidades con las funciones a desarrollar.

ARTÍCULO 92.- CRITERIOS DE LA EVALUACIÓN. Los criterios de la evaluación se definen como los aspectos conducentes a la calidad institucional que tendrán en cuenta los actores de la evaluación para recopilar la información, realizar las valoraciones, reflexionar y redactar los conceptos integrales. Estos criterios de la evaluación se inscriben en cada una de las dimensiones, tendrán sus respectivos descriptores y se aplican de forma diferenciada a cada uno de los tópicos, las acciones y actividades realizadas por el profesor en cada semestre académico:

1. Dimensión de Desarrollo personal y profesional: Cumplimiento de compromisos concertados.
2. Desarrollo institucional para la calidad educativa: Cumplimiento de compromisos concertados; Pertinencia del producto; Articulación con aspectos normativos; Articulación con lineamientos institucionales externos e internos; Pertinencia del evento.

3. Enseñanza-aprendizaje-evaluación: Planeación y diseño del curso o de la práctica; Socialización y retroalimentación de la evaluación; Cumplimiento y seguimiento del diseño del curso o de la práctica; Calidad en el desarrollo del curso o de la práctica; Ambiente de aula o escenario de aprendizaje o escenario de práctica clínica; Factores de bioseguridad; Interacción con estudiantes; Interacción social (médico-paciente-familia); Identificación y orientación del proceso de consejería; Acompañamiento y seguimiento de la consejería; Interacción profesor consejero-estudiante; Planeación, gestión y coordinación de actividades de consejería.
4. Cultura para la investigación, innovación y/o creación artística y cultural: Cumplimiento de tiempos y compromisos concertados; Seguimiento a los objetivos planteados; Interacción con estudiantes;
5. Extensión y proyección social: Cumplimiento de compromisos concertados; Pertinencia del producto; Articulación con la estructura académica institucional; Cumplimiento y seguimiento del diseño del curso; Calidad en el desarrollo del curso; interacción con estudiantes; Socialización, acompañamiento y retroalimentación del proceso de práctica/pasantía; Factores de bioseguridad; Interacción social (médico-paciente-familia).
6. Gestión académico-administrativa: Gestión Estratégica; Gestión, desarrollo y promoción del talento humano; Gestión de las funciones sustantivas en la unidad académica; Acciones de desempeño en el cargo o en la gestión del proceso; Comunicación y retroalimentación de la representatividad; Gestión del programa de representatividad; Gestión del proceso; Cumplimiento de compromisos concertados.

ARTÍCULO 93.- DIMENSIONES Y TÓPICOS. Dimensiones del sistema de planeación y evaluación profesoral: son aspectos o facetas articuladas entre sí, que determinan el ser y el quehacer del profesor, a partir de las cuales se fortalece el desarrollo integral de los profesores y mediante las cuales se planean, desarrollan y valoran las funciones sustantivas, en pro de la calidad indicada en los referentes institucionales.

Las seis (6) dimensiones que articulan y desarrollan el ser y el quehacer del profesor son: 1) Desarrollo personal y profesional; 2) Desarrollo Institucional para la calidad educativa; 3) Enseñanza-aprendizaje- evaluación; 4) Cultura para la investigación, innovación y/o creación artística y cultura; 5) Extensión y proyección social; 6) Gestión académico-administrativa.

Tópicos del sistema de planeación y evaluación profesoral: son los escenarios dentro de las dimensiones en los cuales se desarrolla el ser y el quehacer del profesor, mediante las acciones y las actividades realizadas en el contexto universitario, que contribuyen con el desarrollo integral del profesor y con el mejoramiento permanente de la calidad educativa institucional. De acuerdo con cada dimensión, los tópicos o escenarios de la planeación y evaluación profesoral son:

1. Desarrollo personal y profesional: Procesos de formación y capacitación personal (proyecto de vida); Procesos de formación y capacitación profesional; Producción académica-intelectual resultado de la práctica profesoral; Reconocimientos personales-profesionales.

2. Desarrollo institucional para la calidad educativa: Procesos académico-administrativos para desarrollo institucional; Procesos de autoevaluación, autorregulación y mejoramiento; Eventos académico-administrativos para desarrollo institucional; Procesos de desarrollo curricular (contenidos-actores-contexto).

3. Enseñanza-aprendizaje-evaluación: Docencia (pregrado/posgrado, presencial, distancia y/o virtual, clínicas, laboratorios); Apoyo a la docencia (pregrado/posgrado, presencial, distancia y/o virtual, clínicas, laboratorios); Consejería estudiantil.

4. Cultura para la investigación, innovación y/o creación artística y cultural: Acompañamiento tesis doctorales; Acompañamiento trabajos de grado de pregrado y posgrado (maestría); Evaluación tesis doctorales; Evaluación trabajo de grado de pregrado y posgrado (maestría); Proyectos de Iniciación Científica (PIC); Semilleros de investigación; proyectos de investigación científica.

5. Extensión y proyección social: Procesos institucionales de proyección y extensión social y cultural; Proyectos de proyección de extensión social y cultural; Cursos de proyección y extensión social y cultural; Prácticas de extensión y proyección social en programas de pregrado y posgrado; Pasantías de programas de pregrado y posgrado; Práctica comunitaria; Prácticas en consultorios académicos.

6. Gestión académico-administrativa: Gestión de cargos académico-administrativos; Participación en la gestión de otras unidades académico-administrativas; Gestión de procesos académico-administrativos para el desarrollo institucional; Gestión de procesos de autoevaluación, autorregulación y mejoramiento; Gestión de actividades académicas e investigativas de cooperación

nacional e internacional; Gestión de áreas disciplinares en programas de pregrado; Gestión de líneas de investigación en programas de posgrado; Gestión de procesos de desarrollo tecnológicos en programas de pregrado y posgrado de distancia y/o virtual; Gestión de revistas de estudiantes; Gestión de revistas científicas; Gestión de procesos de articulación y proyección social con el entorno y el sector defensa.

Parágrafo 1. La dimensión de Desarrollo personal y profesional es fundamental para la naturaleza del sistema de planeación y evaluación profesoral y se determina como un derecho y un deber de los profesores de la Institución, cuya participación se establecerá en la Política de formación y desarrollo profesoral.

Parágrafo 2. La participación de los profesores en las dimensiones de Desarrollo institucional para la calidad educativa, Enseñanza-aprendizaje-evaluación, Cultura para la investigación, innovación y/o creación artística y cultural, Extensión y proyección social, y Gestión académico-administrativa, se establecerá de acuerdo con sus tipologías, funciones, formas de contratación, niveles en el escalafón, determinados en el presente Estatuto.

Parágrafo 3: Las acciones y actividades para cada uno de los tópicos serán determinados por el Consejo Académico mediante resolución, previa propuesta de la unidad de planeación, evaluación y desarrollo profesoral de la Vicerrectoría Académica.

ARTÍCULO 94.- INSTRUMENTOS. De acuerdo con la naturaleza formativa de la evaluación y su propósito de contribuir con la calidad educativa, los instrumentos para la evaluación no sólo recaban información sobre el desempeño profesoral, sino que también conducen a procesos de reflexión formativa y valoran de forma integral el desarrollo personal y profesional del profesor, como base

para la mejora continua de las funciones sustantivas y el fortalecimiento de la calidad educativa. Los instrumentos del sistema de planeación y evaluación son: el Portafolio de Desarrollo Profesional (PDP) y el Instrumento de Calidad del Desempeño Profesional (ICDP).

ARTÍCULO 95.- PROCEDIMIENTO. El procedimiento del sistema de planeación y evaluación profesoral se desarrolla en dos etapas: Etapa de planeación y etapa de evaluación.

Las actividades de la etapa de planeación son:

- Formulación del plan de desarrollo de la unidad académico-administrativa.
- Concertación entre el jefe y el profesor y registro en el Portafolio de Desarrollo Profesional (PDP) de las dimensiones, tópicos, acciones y actividades, en términos de compromisos, metas y logros y sus respectivos porcentajes para el semestre académico.
- Revisión de los registros anteriores por parte de la unidad de planeación, evaluación y desarrollo profesoral de la respectiva facultad.
- Aprobación de las dimensiones, tópicos, acciones, actividades y los compromisos registrados en el Portafolio de Desarrollo Profesional (PDP), por parte de la unidad de planeación, evaluación y desarrollo profesoral de la Vicerrectoría Académica.

Las actividades de la etapa de evaluación son:

- Gestión del Portafolio de Desarrollo Profesional (PDP) por parte del profesor.
- Registro de las evidencias sobre los compromisos concertados, por parte del profesor.
- Autoevaluación del profesor en términos de un concepto integral sobre los compromisos concertados y sobre los aspectos de las dimensiones, tópicos, acciones y actividades evaluadas.
- Heteroevaluación por parte de los estudiantes y de los profesores evaluadores, según corresponda con cada dimensión, mediante el Instrumento de Calidad de Desarrollo Profesional (ICDP), de acuerdo con los aspectos de las dimensiones, tópicos, acciones y

actividades evaluadas.

- Registro del concepto integral de las fuentes de información acerca de los aspectos de las dimensiones, tópicos, acciones y actividades evaluadas, según sus funciones y de acuerdo con el requerimiento de los jefes o actores evaluadores.
- Heteroevaluación por parte del jefe en términos de un concepto sobre los compromisos concertados y sobre los aspectos de las dimensiones, tópicos, acciones y actividades evaluadas, con base en las evidencias registradas, la autoevaluación del profesor, las fuentes de información y los resultados del Instrumento de Calidad de Desarrollo Profesional (ICDP).
- Ponderación de la evaluación de acuerdo con los porcentajes y escalas de valoración establecidos en el presente Estatuto.
- Consolidación de los resultados por parte de la unidad de planeación, evaluación y desarrollo profesional de la respectiva de la facultad.
- Socialización de los resultados al profesor y reclamaciones en los términos establecidos.
- Análisis y retroalimentación de los resultados al profesor, por parte de la unidad de planeación, evaluación y desarrollo profesional de la respectiva facultad.
- Formulación del plan de mejoramiento y/o de desarrollo integral del profesor.
- Presentación de los resultados y del análisis a la unidad de planeación, evaluación y desarrollo profesional de la Vicerrectoría Académica, por parte de la unidad de planeación, evaluación y desarrollo profesional de la respectiva facultad
- Formulación, socialización y seguimiento del plan de mejoramiento y/o de desarrollo integral de los profesores de la Institución, por parte de la unidad de planeación, evaluación y desarrollo profesional de la Vicerrectoría Académica
- Metaevaluación o evaluación del sistema de planeación y evaluación profesional.

ARTÍCULO 96.- INSTANCIAS DE GESTIÓN Y DE DECISIÓN. El sistema de planeación y evaluación profesional se gestiona en dos instancias, a nivel de facultad y a nivel de la Vicerrectoría académica: unidad de planeación, evaluación y desarrollo profesional de facultad, y de la Vicerrectoría académica, respectivamente. La instancia de reposición ante cualquier reclamo en la gestión y la

concertación de las dimensiones, tópicos, acciones y actividades será la unidad de planeación, evaluación y desarrollo profesoral de la Facultad, mientras que la instancia de apelación para los asuntos de la gestión del sistema será la unidad institucional de planeación, evaluación y desarrollo profesoral de la Vicerrectoría académica.

En consonancia con el Estatuto orgánico de la UMNG, en caso de inconformidad con los resultados de su evaluación, el profesor interpondrá recurso de reposición ante el Consejo de Facultad, el cual decidirá teniendo en cuenta el proyecto de decisión que preparará y sustentará la unidad de planeación, evaluación y desarrollo profesoral de la respectiva facultad. El recurso de apelación será decidido por el Consejo Académico, el cual resolverá teniendo en cuenta el proyecto de decisión que preparará y sustentará la unidad de planeación, evaluación y desarrollo profesoral de la Vicerrectoría académica.

Parágrafo: La unidad de planeación, evaluación y desarrollo profesoral de facultad, así como la unidad de planeación, evaluación y desarrollo profesoral de la Vicerrectoría académica estarán integradas y actuarán conforme a los lineamientos y funciones que le sean asignados mediante Acuerdo expedido por el Consejo Superior de la UMNG.

ARTÍCULO 97.- PORCENTAJES DE LOS ACTORES DE LA EVALUACIÓN. Los porcentajes de valoración en el proceso evaluativo se distribuirán entre los actores de la evaluación: evaluados, fuentes de información y jefes. Las valoraciones de cada uno de los actores se deben articular con las acciones y actividades concertadas o compromisos acordados, en términos de tareas, metas y logros, así como con las evidencias determinadas para los aspectos de la evaluación y que se registren por parte del profesor evaluado. Los porcentajes de valoración de los actores se determinan a partir de cada una de las dimensiones y cada uno de los tópicos o escenarios de la planeación y evaluación profesoral:

1. Desarrollo personal y profesional		Autoevaluación	Profesor evaluado	40%
		Heteroevaluación	Jefe evaluador	60%
2. Desarrollo institucional para la calidad educativa		Autoevaluación	Profesor evaluado	40%
		Heteroevaluación	Jefe evaluador	60%
3. Enseñanza-aprendizaje-evaluación		Autoevaluación	Profesor evaluado	30%
		Heteroevaluación	Estudiante evaluador	40%
		Heteroevaluación	Jefe evaluador	30%
4. Cultura para la investigación, innovación y/o creación artística y cultural	Tópicos que involucran estudiantes	Autoevaluación	Profesor evaluado	30%
		Heteroevaluación	Estudiante evaluador	40%
		Heteroevaluación	Jefe evaluador	30%
	Tópicos que no involucran estudiantes	Autoevaluación	Profesor evaluado	40%
		Heteroevaluación	Jefe evaluador	60%
5. Extensión y proyección social	Tópicos que involucran estudiantes	Autoevaluación	Profesor evaluado	30%
		Heteroevaluación	Estudiante evaluador	40%
		Heteroevaluación	Jefe evaluador	30%
	Tópicos que no involucran estudiantes	Autoevaluación	Profesor evaluado	40%
		Heteroevaluación	Jefe evaluador	60%
6. Gestión académico-administrativa		Autoevaluación	Profesor evaluado en comisión con cargo o participación en gestión académico-administrativa	30%
		Heteroevaluación	Profesor evaluador	30%
		Heteroevaluación	Jefe evaluador	40%

ARTÍCULO 98.- ESCALA DE VALORACIÓN. La escala de valoración de cada una de las dimensiones de la planeación y evaluación profesoral se determinan en una escala de 10 a 100 y se expresan en términos tanto cualitativos como numéricos y deberá existir concordancia entre el sistema cualitativo con el sistema numérico. Los aspectos cualitativos y conceptuales de la escala de valoración tendrán sus respectivos descriptores y las valoraciones oscilan en rangos, los cuales podrán ser puntualizados en valores exactos por los actores evaluadores en el momento de diligenciar la evaluación.

VALORACIÓN	CONCEPTO
90-100	Sobresaliente
80-89	Bueno
60-79	Satisfactorio
40-59	Mínimo
10-39	Inferior

ARTÍCULO 99.- PERIODICIDAD. La planeación y evaluación profesoral se programará, desarrollará y consolidará por semestres académicos, en el marco de la planeación académica institucional y de acuerdo con las dos etapas del procedimiento establecidas en el presente Estatuto.

Las acciones y actividades cuya duración supere el semestre académico se podrán programar por la totalidad del tiempo de su duración y se concertarán sus compromisos de forma disgregada para cada semestre académico en porcentajes, sin perjuicio del inciso anterior.

La socialización y retroalimentación de las evaluaciones se realizarán al final de los semestres académicos por parte de las instancias institucionales, mientras que el análisis y formulación de

los planes de mejoramiento institucionales se realizarán anualmente al finalizar el segundo período académico y de acuerdo con la Política de formación y desarrollo profesoral.

ARTÍCULO 100.- SITUACIONES ESPECIALES PARA LA EVALUACIÓN. Si las situaciones especiales relacionadas con licencias de maternidad y licencias por enfermedad impidieran el desarrollo de las dimensiones, los tópicos, las acciones y actividades acordadas en el Portafolio de Desarrollo Profesoral en un 30% o más del tiempo del periodo académico, de acuerdo con lo definido en el calendario académico institucional, no serán objeto de evaluación en el respectivo período académico y para cualquier efecto académico-administrativo se tendrá en cuenta la evaluación del período académico anterior.

En las situaciones especiales relacionadas con el período sabático, la evaluación profesoral se determinará de acuerdo con lo establecido en el presente Estatuto.

En cuanto al permiso sindical, los tiempos de los profesores para su desarrollo se establecerán de acuerdo con la decisión administrativa rectoral, se registrarán en el Portafolio de Desarrollo Profesoral, no serán evaluados y por tanto no afectarán los porcentajes de las otras dimensiones desarrolladas por el profesor en el respectivo período académico.

Los profesores que se encuentren en comisión para ocupar cargos académico-administrativos de libre nombramiento y remoción registrarán en el Portafolio de Desarrollo Profesoral (PDP) las dimensiones que desarrollarán en cada semestre académico, de acuerdo con los lineamientos establecidos en el sistema de planeación y evaluación profesoral, y su evaluación se realizará de acuerdo con lo establecido en el presente Estatuto.

ARTÍCULO 101.- RECURSOS Y COMPETENCIAS. El resultado y el tiempo de interposición de los recursos de la evaluación será notificado al profesor por los medios establecidos en el sistema de planeación y evaluación profesoral. El encargado de realizar la notificación será el jefe evaluador.

El recurso de reposición se deberá interponer ante el Consejo de Facultad, previo informe de la unidad de planeación, evaluación y desarrollo profesoral de la respectiva de la facultad.

El recurso de apelación se interpondrá ante el Consejo Académico, previo informe de la unidad de planeación, evaluación y desarrollo profesoral de la Vicerrectoría académica.

ARTÍCULO 101.- CLÁUSULA DE COMPETENCIA. El Consejo Superior de la Universidad Militar Nueva Granada regulará mediante Acuerdo el Sistema de planeación y evaluación profesoral para lo cual observará de manera precisa las orientaciones descritas en el presente capítulo, previa propuesta del Consejo académico.

La reglamentación operativa del Sistema de planeación y evaluación profesoral será de competencia del Consejo Académico mediante resolución, previa propuesta de la unidad de planeación, evaluación y desarrollo profesoral de la Vicerrectoría académica, en la cual se fijarán las directrices de ejecución del Sistema de planeación y evaluación profesoral atendiendo al presente estatuto y al acuerdo que profiera el Consejo Superior sobre la materia.

ARTÍCULO 102.- POLÍTICA DE FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESORAL. La finalidad del sistema que mediante este capítulo se regula, así como la naturaleza formativa de la evaluación, implica que los resultados del proceso constituyen insumos esenciales para la toma de decisiones orientadas a la mejora continua de la calidad educativa y la excelencia académica. En este sentido, los resultados del proceso descrito constituyen la base para el diseño, revisión, ejecución y gestión de la política de formación y desarrollo profesoral, la cual, a su vez, determina las acciones y estrategias que deberán ser implementadas conforme a los resultados obtenidos en la evaluación.

ARTÍCULO 103.- META-EVALUACIÓN. Para el sistema de planeación y evaluación profesoral, la metaevaluación se considera un proceso sistemático y permanente de seguimiento, revisión y

análisis de la práctica y los resultados del sistema de evaluación del profesor neogranadino, con e

propósito de asegurar pertinencia, calidad y mejoramiento continuo del proceso evaluativo, así como del cumplimiento de los principios y la naturaleza del sistema de planeación y evaluación profesoral, que se fundamenta en la formación, la reflexión y el desarrollo personal y profesional.

ARTÍCULO 104.- TRANSICIÓN. En tanto que se adopta la reglamentación especial, la evaluación del cuerpo profesoral se continuará adelantando conforme con las disposiciones del TÍTULO VI - EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES – del Acuerdo 04 de 2004.

CAPÍTULO VIII

SITUACIONES

ADMINISTRATIVAS

ARTÍCULO 105.- DEFINICIÓN. Las situaciones administrativas corresponden a las condiciones jurídicas particulares en la que se puede encontrar el personal profesoral de carrera – empleado público, respecto del ejercicio de las funciones que le correspondan debido al cargo que ocupan y las actividades que desarrollen.

ARTÍCULO 106.- SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Según las disposiciones normativas aplicables y los estatutos de la UMNG, el profesor de carrera (tiempo completo, medio tiempo o dedicación exclusiva), debidamente nombrado y posesionado podrá hallarse en una de las siguientes situaciones administrativas:

1. Ingreso a la carrera profesoral.
2. Ejercicio de sus actividades.

3. Licencia.
4. Permiso.
5. Comisión.
6. Ejercicio de funciones en otro tipo de actividades por encargo, dentro o fuera de la UMNG.
7. Prestación del servicio militar por llamamiento del Gobierno Nacional.
8. Vacaciones.
9. Suspendido en el ejercicio de sus funciones.
10. Período sabático.
11. Cesación de funciones

ARTICULO 107.- INGRESO A LA CARRERA PROFESORAL: Una vez el profesor haya superado el periodo de prueba de manera satisfactoria, como lo estipula el presente Estatuto, ingresará a la carrera profesoral de la UMNG.

ARTÍCULO 108.- EN EJERCICIO DE SUS ACTIVIDADES. Cuando el profesor realiza las funciones del cargo para el cual ha tomado posesión (docencia, investigación, innovación y/o creación artística y cultural o proyección) según las diferentes dedicaciones y categorías establecidas en el presente reglamento y con base en su portafolio de desarrollo profesoral. También lo está cuando en cumplimiento de las disposiciones legales e institucionales ejerce temporalmente funciones de administración o de extensión, sin hacer dejación del cargo del cual es titular, y cuando se encuentra en periodo sabático.

ARTÍCULO 109.- EN LICENCIA. Se considera que un profesor de carrera transitoriamente se separa del ejercicio de su cargo por solicitud propia, enfermedad, maternidad, paternidad o por calamidad doméstica.

ARTÍCULO 110.- TIPOS DE LICENCIA. Conforme con la Constitución y la Ley, se establecen las siguientes disposiciones.

ARTÍCULO 110.- LICENCIA ORDINARIA: El profesor de carrera tiene derecho a solicitar licencia ordinaria no remunerada a solicitud propia, hasta por sesenta (60) días al año, continuos o discontinuos. Si ocurre justa causa, a juicio del Rector, la licencia podrá prorrogarse hasta por treinta

(30) días más. Cuando la solicitud de licencia ordinaria no obedezca a razones de fuerza mayor o deceso fortuito, el Rector decidirá sobre la oportunidad de concederla, teniendo en cuenta las necesidades de la UMNG y las condiciones que la justifican.

Parágrafo 1. Solicitud de la licencia. Toda solicitud de licencia ordinaria o de su prórroga, deberá elevarse por escrito al Rector siguiendo el conducto regular establecido, acompañada de los documentos que la justifiquen, cuando se requieran. Las licencias serán concedidas exclusivamente mediante Resolución de la Rectoría.

Parágrafo 2. Renuncia de la licencia. La licencia no puede ser revocada por la autoridad que la concede, pero puede en todo caso renunciarse a ella por su beneficiario.

Parágrafo 3. Inicio de la licencia: Al concederse una licencia, el profesor podrá separarse inmediatamente de su cargo, salvo que el acto que la conceda determine fecha diferente.

Parágrafo 4. Restricciones legales. Durante las licencias el profesor no podrá desempeñarse en otros cargos dentro de la administración pública. La violación de lo dispuesto en el presente artículo será sancionada de acuerdo con las disposiciones legales vigentes. De igual manera a los profesores les está prohibido durante la licencia ejercer cualquier tipo de actividad que implique intervención en política, de conformidad con las normas legales y las directivas de la Procuraduría General de la Nación.

Parágrafo 5. Situación de la licencia. Durante el tiempo de la licencia ordinaria el profesor no tiene derecho al pago de salarios y prestaciones sociales, así como el tiempo de licencia no es computable para ningún efecto como tiempo de servicio.

ARTÍCULO 111.- LICENCIA POR ENFERMEDAD, MATERNIDAD Y PATERNIDAD. Las licencias por enfermedad, maternidad o paternidad se otorgarán de acuerdo con las normas del régimen de seguridad social vigentes y serán concedidas por la UMNG.

Parágrafo. Al vencerse cualquiera de las licencias o sus prórrogas, el profesor deberá incorporarse al ejercicio de sus funciones. Si no lo hiciere dentro del tiempo legal, incurrirá en abandono del cargo, conforme al presente Estatuto.

ARTÍCULO 112.- EN PERMISO. El profesor de carrera puede solicitar por escrito permiso remunerado para ausentarse del empleo y de sus funciones por tiempo superior a una jornada laboral completa, hasta por tres (3) días hábiles consecutivos, siempre y cuando las situaciones especiales de carácter personal o familiar así lo ameriten, las cuales deberán ser debidamente sustentadas por escrito por parte del profesor y se resolverán de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Parágrafo 1. Conforme con las disposiciones legales vigentes, la facultad de autorizar o negar los permisos corresponde al nominador o a su delegado.

Parágrafo 2. A los profesores que ocupen cargos académico - administrativos los permisos les serán concedidos por la misma autoridad que le otorga las comisiones regulares.

Parágrafo 3. Los permisos no serán prorrogables.

Parágrafo 4. Los permisos sindicales serán otorgados conforme con las disposiciones legales vigentes sobre la materia y a las disposiciones que sobre el ejercicio de la función pública sean fijados por las autoridades competentes.

ARTÍCULO 113.- EN PRESTACIÓN DEL SERVICIO MILITAR POR LLAMAMIENTO DEL GOBIERNO NACIONAL. Cuando un profesor sea convocado a las filas militares, en su calidad de reservista, su

situación como profesor no sufrirá ninguna alteración: quedará liberado de sus obligaciones académicas y no tendrá derecho a percibir la remuneración que corresponda al cargo del cual es titular. Para efectos de su aplicación, se acudirá a las disposiciones normativas vigentes y las que se expidan en tal virtud.

ARTÍCULO 114.- VACACIONES. Conforme a las disposiciones previstas en el Decreto 1279 de 2002 o las normas que lo reglamenten, modifiquen o sustituyan, los profesores de carrera de la Universidad Militar Nueva Granada tienen derecho a disfrutar de treinta (30) días de vacaciones; de los cuales, quince (15) días son calendario a mitad de año y quince (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.

El goce, disfrute, la suspensión, la interrupción, la remuneración, la compensación y demás situaciones que se presente en período de vacaciones se regirán por las normas legales vigentes al momento de la causación.

ARTÍCULO 115.- SUSPENDIDO EN EL EJERCICIO DE SUS FUNCIONES. El profesor de carrera que se encuentre suspendido en el ejercicio de las funciones de su cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial perderá los derechos propios de la carrera, por el mismo término que dure la suspensión. La UMNG se regirá por las disposiciones legales sobre la materia, y una vez finalizada la suspensión, si es del caso, se le reconocerán los salarios y demás prestaciones dejadas de percibir durante el período de la suspensión.

ARTÍCULO 116.- PERIODO SABÁTICO. Es el derecho que tienen los profesores de carrera de la Universidad Militar Nueva Granada de disponer hasta de un (1) año para dedicarse a la investigación, innovación y/o creación artística y cultural, a la preparación de libros o de material didáctico; dicho derecho se causa cada siete (7) años continuos de servicio a la Institución si es de tiempo completo o catorce (14) años continuos si es de medio tiempo.

El profesor que quiera hacer uso de este derecho deberá presentar un proyecto en el que especifique el trabajo a desarrollar, los tiempos y productos a entregar y los impactos esperados. Los productos deben guardar relación con su área de desempeño académico y su trayectoria investigativa. Deberá acompañar el proyecto con el cronograma de entregables que permita hacer el seguimiento y evaluación.

Corresponde al Consejo de Facultad o unidad académica respectiva la aprobación o no del proyecto, los productos comprometidos y los informes parciales de avance a desarrollar por parte del profesor durante el tiempo del período sabático. De igual manera conceptuará sobre el tiempo previsto para cumplir la labor, la cual no puede exceder de un (1) año para profesores tiempo completo o de seis

(6) meses para profesores medio tiempo.

Corresponde al Consejo Académico la autorización o no del período sabático, previo concepto previsto en el párrafo anterior. Su aprobación se hará por Resolución rectoral.

Durante el período sabático la UMNG mantendrá la situación legal reglamentaria de vinculación del profesor, la cual le dará derecho a percibir el cien por ciento (100%) de su remuneración mensual ya las prestaciones legales a que tenga derecho como profesor de carrera, con sujeción a las disposiciones legales vigentes. Para todos los efectos laborales y prestacionales, el tiempo de duración del período sabático se entenderá como de servicio activo, por ello, el profesor conservará todos los derechos inherentes al cargo que desempeña en la UMNG.

Parágrafo. El periodo sabático se regirá por las siguientes disposiciones

1. El profesor de carrera deberá estar a paz y salvo con la Universidad Militar Nueva Granada por todo concepto.
2. El profesor de carrera deberá estar al día y no tener asuntos pendientes por concepto de comisiones, licencias, encargos o cualquier otra situación, no tener pendiente productos o procesos de investigación, innovación y/o creación artística y cultural o de proyección

social, no debe tener actividades en el portafolio de desarrollo profesoral.

3. Durante el periodo sabático el profesor deberá desarrollar el proyecto académico acordado con el director de programa o la Unidad Académica y aprobado por el Consejo Académico, previa recomendación del Consejo de facultad o su equivalente.
4. El proyecto académico que se desarrolle durante el periodo sabático deberá ser conducente a productos académicos evidenciables, que contribuyan al mejoramiento del nivel académico de la UMNG y del desempeño futuro del profesor, y debe incorporar en la aprobación las formas de socialización con las que se compromete el profesor al reintegrarse.
5. Una vez terminado el período sabático aprobado, el profesor deberá presentar al Director de Programa o de la Unidad Académica y al Consejo de Facultad, el informe que acredite el desarrollo y resultados específicos del proyecto académico que se propuso adelantar, y el programa de socialización de su trabajo en la comunidad académica.
6. Para la evaluación en período sabático se hará aplicación de los criterios previstos en las disposiciones de la UMNG.
7. Los profesores de carrera que cumplan con el requisito de tiempo que les da derecho a postularse para período sabático, deberán presentar su proyecto para ser conceptualizado por el Consejo de Facultad, el cual tendrá en cuenta las necesidades académicas de la Facultad o de la respectiva Unidad Académica a la que estén adscritos, el disfrute anterior de los profesores postulados, el número de oportunidades que con anterioridad se ha presentado el profesor y la pertinencia del proyecto. En todo caso estará sujeto a las disponibilidades aprobadas por la Vicerrectoría Académica.
8. El período sabático podrá ser suspendido temporalmente por el Rector de la UMNG, previa recomendación del Consejo de Facultad o de la Unidad Académica respectiva, por situaciones relacionadas con las necesidades del servicio o el desempeño visto en los informes de seguimiento.
9. Para el cumplimiento del requisito de tiempo de servicio, se tendrá en cuenta los tiempos continuos y se descontará aquellos que corresponde a licencias no remuneradas, permisos, encargos, comisiones suspensiones y otros.

10. El período sabático es incompatible con cualquier otro proyecto o situación administrativa que se pueda presentar.
11. Durante el período sabático el profesor continúa vinculado formalmente a la carrera profesoral y por tanto a la UMNG. En consecuencia, se conservan las inhabilidades, incompatibilidades, conflicto de interés y limitantes legales propias de su vinculación, así como la obligación de cumplir las disposiciones institucionales.

ARTÍCULO 117.- CESACIÓN DE FUNCIONES. La cesación definitiva de las funciones de un profesor empleado público de carrera de la Universidad Militar Nueva Granada se produce en los siguientes casos:

1. Por renuncia del profesor, debidamente aceptada.
2. Por la desvinculación de los profesores en periodo de prueba, de acuerdo con lo establecido en este Estatuto.
3. Por la revocatoria del nombramiento como profesor, de acuerdo con lo establecido en las normas legales vigentes, internas y externas que rigen en esta materia.
4. Por declaratoria de insubsistencia o destitución como efecto de sanción disciplinaria o decisión penal debidamente ejecutoriadas.
5. Por declaratoria de vacancia, en caso de abandono del cargo.
6. Por retiro con derecho a pensión de vejez.
7. Por invalidez absoluta o incapacidad parcial o permanente de acuerdo con las normas vigentes, siempre que le impidan el correcto ejercicio del cargo.
8. Por haber llegado a la edad de retiro forzoso de acuerdo con lo señalado por la ley.
9. Por abandono del cargo.
10. Por haber obtenido evaluaciones insatisfactorias durante tres periodos académicos consecutivos.
11. Por muerte real o presunta.

Parágrafo 1. El retiro definitivo del servicio como profesor de la UMNG produce la pérdida de los derechos derivados de la carrera profesoral establecidos en el presente reglamento.

Parágrafo 2. El acto administrativo que determine la separación del servicio de un profesor empleado público de carrera deberá estar debidamente motivado.

ARTÍCULO 118.- RENUNCIA. La renuncia es el acto libre y voluntario de un profesor, en el cual manifiesta su decisión de no continuar como profesor de carrera de la Universidad Militar Nueva Granada. Dicha manifestación debe constar por escrito y se debe resolver en los tiempos previstos en la ley. Para la renuncia, el profesor puede disponer de los diferentes medios y debe estar a paz y salvo por todo concepto.

Debe igualmente presentar un informe de entrega de cargo en las actas oficiales previstas para tal fin y relacionar los asuntos pendientes por resolver, atender o concluir. Así mismo, en caso de tener a cargo el manejar recursos públicos o bienes institucionales, deberá entregar un informe el cual será auditado.

La resolución rectoral por medio de la cual se acepta la renuncia deberá determinar la fecha de retiro, y el profesor no podrá dejar de ejercer sus funciones antes del plazo señalado, so pena de hacerse merecedor de las sanciones establecidas por la ley y el presente estatuto. La resolución debe establecer la condición de entrega del cargo.

Parágrafo. La presentación o la aceptación de una renuncia no constituirán obstáculo para ejercer la acción disciplinaria.

ARTÍCULO 119.- ABANDONO DEL CARGO. Se considera abandono del cargo cuando, sin justificación alguna, el profesor de carrera:

1. Deje de asistir a la UMNG de manera presencial o no atienda los asuntos de manera remota por tres (3) días hábiles consecutivos, sin que exista una justa causa que lo exima de responsabilidad.

2. Deje el cargo antes de ser aceptada formalmente su renuncia conforme a los términos de ley.

Parágrafo. En los casos señalados en el presente artículo, la Rectoría declarará mediante resolución que el cargo está vacante, previa comunicación escrita del superior inmediato del profesor.

ARTÍCULO 120.- DECLARATORIA DE INSUBSISTENCIA. La declaratoria de insubsistencia del nombramiento como profesor de carrera de la Universidad Militar Nueva Granada procederá en los siguientes casos:

1. Durante el período de prueba, en caso de que el profesor no obtenga evaluación aprobatoria o no cumpla la totalidad de requisitos previstos en el presente estatuto.
2. Cuando al finalizar el período de prueba, el profesor no cumpliera los requisitos para ser escalafonado.
3. Cuando la evaluación consolidada del profesor de carrera no fuese satisfactoria en tres (3) períodos académicos consecutivos; o con una evaluación no satisfactoria en caso de negativa del profesor de cumplir con el plan de mejoramiento concertado con la Facultad o la Unidad Académica respectiva.
4. Cuando el profesor de carrera no asuma el cargo dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha en que se le comunique un traslado.

Parágrafo. La declaratoria de insubsistencia corresponderá al Rector. Cuando se trate de un profesor de carrera se requerirá concepto previo, no vinculante, del Consejo Académico.

ARTÍCULO 121.- DESTITUCIÓN. La destitución de un profesor de carrera procederá como sanción disciplinaria, con observancia del procedimiento señalado en este Estatuto y en las normas legales sobre la materia.

ARTÍCULO 122.- DECISIÓN JUDICIAL. El retiro por decisión judicial procederá cuando la UMNG sea comunicada de la pena o sentencia que cobije a un o unos profesores pertenecientes a la

carrera profesoral. En dicho caso, la UMNG se atiene al contenido de la decisión proferida por la autoridadjudicial.

CAPÍTULO IX

MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN DEMOCRÁTICA

ARTÍCULO 123.- MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN DEMOCRÁTICA. Se entiende como mecanismos de participación democrática, todas aquellas acciones de los profesores en los diferentes estamentos colegiados de gobernabilidad institucional, y en lo propuesto por el Art 96 del presente estatuto, instancias de gestión y decisión, que rige a nivel de facultad y de la Vicerrectoría académica, conforme a los límites establecidos por el Estatuto General Institucional vigente.

ARTÍCULO 124.- ELECCIÓN DE REPRESENTANTE A NIVEL DE FACULTAD. La elección del representante Profesor al Consejo de Facultad se realizará mediante votación directa y secreta entre los profesores de carrera pertenecientes a cada Facultad. Se podrán presentar como candidatos aquellos profesores de carrera que hayan superado el período de prueba y que cuenten con al menos dos años de servicio a la Universidad. El lapso para la representación será de dos años, sin posibilidad de reelección para un periodo siguiente. El Vicedecano de la facultad convocará a la comunidad profesoral, de acuerdo con el mecanismo de elección de voto secreto, cuyos resultados serán consignados mediante acta pública remitida a la vicerrectoría académica y contará con una descarga en el portafolio de desarrollo profesoral de acuerdo con la normatividad vigente.

ARTÍCULO 125.- ELECCIÓN DE REPRESENTANTES GOBERNANZA INSTITUCIONAL A NIVEL DE VICERECTORIA ACADÉMICA. Mediante mecanismo de convocatoria establecida por la Vicerrectoría Académica, se realizará la elección de los representantes a las diferentes instancias de gobernanza institucional, mediante el mecanismo de agrupación colegiada (plancha), bajo las siguientes indicaciones:

1. La Vicerrectoría Académica, mediante convocatoria pública, invitará a los profesores de planta a asociarse libremente en las respectivas planchas, con un tiempo de inscripción

no superior a 10 días calendario, y un tiempo de candidatura no inferior a 15 días calendario, a la fecha establecida para elecciones, para presentar a la comunidad académica su propuesta de trabajo, según los mecanismos promovidos por la Vicerrectoría Académica.

2. La plancha podrá estar conformada por un (1) Profesor de Planta de cada facultad, con una vinculación mínima de un año.
3. Un Profesor de Planta no podrá presentarse para dos planchas distintas.
4. La Vicerrectoría Académica convocará a elecciones a la comunidad profesoral de planta de acuerdo con los mecanismos de elección adoptados, que cumplan con la calidad de voto secreto, priorizando la presencialidad de profesores de planta para las tres sedes de la institución.
5. La Vicerrectoría Académica junto con la Oficina de Control Interno, diseñarán los mecanismos de veeduría para el proceso de escrutinio y los socializarán mediante mecanismos de comunicación masiva institucional.
6. La representación de los Profesores para gobernanza institucional a nivel de Vicerrectoría académica, será por un periodo de 2 años (no prorrogables); de acuerdo con la normatividad vigente, con descarga en el portafolio profesoral durante el tiempo de la elección.

ARTÍCULO 126.- DISTRIBUCIÓN PROFESOR EN LA GOBERNANZA INSTITUCIONAL. Elegida la plancha por votación mayoritaria de la comunidad profesoral, los integrantes de la misma, decidirán por votación interna quienes harán la representación en los diferentes organismos colegiados, para lo cual, deberá asignarse un titular y un suplente, teniendo en cuenta la siguiente prioridad en orden ascendente:

1. CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO.
2. CONSEJO ACADÉMICO.
3. CIARP.
4. COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL.

5. COMITÉ DE CONVIVENCIA.
6. COMITÉ DE INCENTIVOS.
7. COMITÉ DE EXTENSIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL.
8. COMITÉ DE INVERSIONES DE LA UMNG.
9. COMITÉ DE CAPACITACIÓN FORMAL.
10. CONSEJO DE BIENESTAR UNIVERSITARIO.
11. Los demás que designe el Rector / Vicerrectores en sus facultades institucionales.

Parágrafo 1. Para la asignación de horas en el portafolio profesoral, se establecerá mediante la normatividad vigente para tal fin.

Parágrafo 2. La plancha una vez ha delegado la distribución de los Profesores de planta elegidos para los organismos colegiados de la gobernanza institucional, deberá presentar a la comunidad académica las designaciones mediante mecanismos de comunicación masiva institucional, en un lapso no superior a 10 días calendario, posterior a la fecha de elección.

Parágrafo 3. En el caso que haya un representante con periodo vigente, mientras culmina su periodo, trabajará de común acuerdo y en forma simultánea con el representante elegido.

CAPÍTULO X

TÍTULO I

REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 127. RÉGIMEN DISCIPLINARIO. La Universidad Militar Nueva Granada entiende el régimen disciplinario profesoral como el conjunto de derechos, deberes, procesos, procedimientos e instancias que garantizan la acción disciplinaria de los profesores de carrera que integran la UMNG. En tal sentido, acoge a los postulados señalados por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-829 de 2002 de revisión constitucional de las facultades en dicha materia, otorgadas a las Universidades por la Ley 30 de 1992, recogidas en la Ley 805 de 2003, la cual establece las instancias

que tienen la facultad para el ejercicio de la acción disciplinaria profesoral en la UMNG. La actuación disciplinaria se desarrollará conforme a los principios rectores consagrados en el presente estatuto, en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo en lo que no contravenga la naturaleza del derecho disciplinario a la luz de los principios generales de la actuación procesal.

Parágrafo. El procedimiento aplicable corresponderá al establecido por la Ley procesal disciplinaria vigente al momento de los hechos. En el presente estatuto se relacionan los aspectos generales para garantizar el debido proceso del Profesor, sin embargo, los aspectos pormenorizados y especiales corresponderán a lo establecido por el Código General Disciplinario vigente.

ARTÍCULO 128.- PROHIBICIONES. El régimen de las prohibiciones, inhabilidades e incompatibilidades de los empleados públicos del orden nacional, se aplica a los Profesores de la Universidad Militar Nueva Granada, sin embargo, en razón de sus funciones está prohibido:

1. Ejercer actos de proselitismo y/o discriminación política, ideológicas, racial, religiosa o de cualquier otra índole, así como todo acto de Distinción, exclusión, restricción o preferencia, con base en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en su función de docencia.
2. Tener a su servicio, en forma estable para las labores propias de su cátedra o gestión académico administrativo, personas ajenas a la Universidad Militar Nueva Granada.
3. Desempeñar simultáneamente más de un empleo público o recibir más de una asignación que provenga del tesoro público, o de empresas o de instituciones en las que tenga parte mayoritaria el Estado, Así como tener contratos laborales con otras Instituciones de Educación Superior públicas o privadas dentro del horario fijado por la Universidad Militar Nueva Granada, salvo los casos expresamente determinados por la ley.
4. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo el influjo del alcohol, narcóticos o drogas psicotrópicas.

5. Suspender o no presentarse a sus labores cotidianas, sin autorización previa, o impedir o tratar de impedir el normal ejercicio de las actividades de la Institución.
6. Utilizar documentos falsos para acreditar el cumplimiento de algún requisito o calidad exigido por la Institución de acuerdo con las normas vigentes; o destruir, suprimir u ocultar total o parcialmente documentos públicos o privados que puedan servir de prueba.
7. Ejecutar intencionalmente actos de agresión de palabra o de hecho, que causen daño a la integridad física. Moral o profesional de las personas vinculadas a la institución, o por conductas o actos de violencia que causen daños o perjuicios a los bienes de la entidad.
8. Violar los principios éticos que regulan la relación Profesor-estudiante, o injuriar o calumniar a los estudiantes, personal administrativo, superiores o compañeros de trabajo.
9. Recibir indebidamente para sí o para terceros, dinero y dádivas, o aceptar o exigir promesas remuneratorias directas o indirectas, por actos que deba realizar en el normal desempeño de sus funciones o para omitir, retardar o denegar un acto propio del cargo, o para ejecutar uno contrario a sus deberes para con los estudiantes.
10. Dar lugar al acceso o exhibir expedientes, documentos o archivos a personas no autorizadas, violando los compromisos de confidencialidad.
11. Toda prohibición consagrada en el Código Único Disciplinario, o en las normas legales que lo aclaren, adicionen, complementen o modifiquen, así como toda conducta que se encuentre tipificada en la normatividad sustantiva penal que tenga relación con el servicio Profesor y la función pública.

Parágrafo 1. Entiéndase por violación a los principios éticos en la relación Profesor- estudiante al vínculo afectivo, emocional y notorio que exista entre un Profesor y un estudiante que genere conflictos de intereses y por ende, afectación al ejercicio de la profesión Profesor”.

ARTÍCULO 129.- INCORPORACIÓN DE INHABILIDADES, IMPEDIMENTOS, INCOMPATIBILIDADES Y CONFLICTO DE INTERESES. Se entienden incorporados a este estatuto profesoral las inhabilidades, impedimentos, incompatibilidades y conflicto de intereses señalados en la Constitución y en la Ley.

ARTÍCULO 130.- FALTAS DISCIPLINARIAS. El incumplimiento de los deberes, la violación de las prohibiciones y el abuso de los derechos contemplados en la Constitución Nacional, la Ley, las disposiciones orgánicas de la Universidad, los reglamentos y el presente Estatuto.

ARTÍCULO 131.- LEGALIDAD E IGUALDAD. Ningún profesor podrá ser sancionado por un hecho que no hubiere sido definido previamente como falta disciplinaria por la Constitución, la Ley o los estatutos y reglamentos de la Universidad, ni sometido a sanción que no hubiere sido establecida por disposición vigente al momento de la comisión de la falta. Además, el profesor será indagado e investigado por funcionario competente e idóneo en derecho, a fin de garantizar la igualdad y la defensa en todas las actuaciones.

ARTÍCULO 132.- INDEPENDENCIA DE LA ACCIÓN. Todo acto que pudiere constituir falta disciplinaria de parte de un Profesor de carrera administrativa originará acción disciplinaria, cuyo ejercicio será obligatorio e independiente de la acción penal, contravencional, civil, o fiscal, a que su conducta diere lugar. Se ejercerá aun cuando el profesor se hubiere retirado de la Universidad, y la sanción se anotará en su hoja de vida para que surta efectos como antecedente disciplinario.

ARTÍCULO 133.- INICIO DE LA ACCIÓN. La acción disciplinaria se iniciará de oficio, por información, o por queja formulada por cualquier persona.

Parágrafo 1. El informante o denunciante no será parte en el proceso disciplinario, y solamente podrá intervenir, a solicitud de autoridad competente, para ratificar la denuncia o suministrar información respecto de los asuntos objeto de la investigación.

Parágrafo 2. Ningún documento anónimo dará lugar a investigación disciplinaria. Las quejas formuladas por particulares serán siempre ratificadas bajo juramento, salvo en los eventos en que cumpla con los requisitos mínimos consagrados en los artículos 38 de la Ley 190 de 1995 y 27 de la Ley 24 de 1992.

ARTÍCULO 134.- COMPETENCIA DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA. La acción disciplinaria la ejercerá la Oficina de Control Disciplinario Interno de la Universidad Militar Nueva Granada.

ARTÍCULO 135.- DERECHO A LA DEFENSA. En la investigación disciplinaria, el profesor investigado tendrá plena garantía del derecho de defensa. Para ello podrá, en todo momento, conocer la investigación que en su contra se adelantare, participar por sí o por apoderado en la práctica de pruebas con la posibilidad de interrogar a los declarantes, rendir declaración sin juramento, y solicitar la práctica de pruebas conducentes.

ARTÍCULO 136. CLASIFICACIÓN DE LA FALTA DISCIPLINARIA. Las faltas disciplinarias se clasificarán como:

1. Leves.
2. Graves.
3. Gravísimas.

ARTÍCULO 137. FALTAS GRAVES Y LEVES. Constituye falta disciplinaria grave o leve, el incumplimiento de los deberes, el abuso de los derechos, la extralimitación de las funciones, o la incursión en prohibiciones, salvo que la conducta esté prevista como falta gravísima.

La gravedad o levedad de la falta se establecerá de conformidad con los criterios señalados en el ARTÍCULO 89, del presente estatuto.

ARTÍCULO 138. CRITERIOS PARA DETERMINAR LA GRAVEDAD O LEVEDAD DE LA FALTA DISCIPLINARIA. Las faltas gravísimas están taxativamente señaladas en el presente reglamento. Para efectos de la sanción, se determinará si la falta es *grave* o *leve* de conformidad con los siguientes criterios:

1. La naturaleza de la falta y sus efectos, se apreciarán por su aspecto disciplinario en lo relacionado con el servicio, o si se ha producido escándalo o mal ejemplo.

2. Las modalidades y circunstancias del hecho se apreciarán de acuerdo con el cuidado empleado en su preparación, el nivel de aprovechamiento de la confianza depositada en el investigado o de la que se derive de la naturaleza del cargo o función, el grado de participación de la comisión de la falta y la existencia de circunstancias agravantes, atenuantes, eximentes y el número de faltas que se estén investigando.
3. Los motivos determinantes del comportamiento se apreciarán según se haya procedido por causas innobles, nobles o altruistas.
4. La forma de culpabilidad.
5. La trascendencia social de la falta o el perjuicio causado.
6. Los antecedentes personales del disciplinado se valorarán también por los resultados de las evaluaciones del desempeño y el análisis de su hoja de vida.
7. Cuando la falta se realice con la intervención de varias personas.
8. La realización típica de una falta objetivamente gravísima cometida con culpa grave será considerada falta grave.

ARTÍCULO 139. FALTAS GRAVÍSIMAS. Constituyen faltas gravísimas las siguientes conductas:

1. Promover o participar en actividades o manifestaciones tumultuosas y violentas, dentro o fuera de las instalaciones de la Universidad.
2. La hostilidad habitual y la violencia manifiesta o la agresión de palabra o de obra contra estudiantes, empleados, profesores o autoridades universitarias.
3. Consumir, en el sitio de trabajo, sustancias prohibidas que produzcan dependencia física o síquica.
4. Distribuir de cualquier forma, portar, inducir estimular el consumo o hacer uso de estupefacientes o de cualquier otra sustancia psicoactiva que afecten la integridad física o mental de las personas, dentro o fuera o en desarrollo de actividades universitarias.
5. Ausentarse del cumplimiento de la función, cargo o servicio por un término igual o superior a tres (3) días sin justificación.
6. Suministrar datos inexactos o documentación con contenidos que no correspondan a la realidad u omitir información que tenga incidencia en su vinculación o permanencia en el

cargo o en la carrera, o en las promociones o ascensos o para justificar una situación administrativa.

7. Actuar u omitir, a pesar de la existencia de causales de incompatibilidad, inhabilidad y conflicto de intereses, de acuerdo con las previsiones constitucionales y legales.
8. Utilizar la docencia para participar en las actividades de los partidos, movimientos políticos, así como para presionar a estudiantes a respaldar una causa o campaña política, sin perjuicio de los derechos previstos en la Constitución y la ley.
9. Realizar cualquier acto de instigación, determinación o constreñimiento hacia los estudiantes o jefes con el fin de lograr un propósito u obtener un provecho ilícito.
10. La reincidencia en la comisión de faltas graves.

Parágrafo. Cuando la conducta no pueda adecuarse a ninguna de las anteriores faltas, en virtud de los principios de especialidad y subsidiariedad, constituirá falta gravísima realizar objetivamente una descripción típica consagrada en la ley disciplinaria o penal como delito sancionable a título de dolo, cuando se cometa en razón, con ocasión o como consecuencia de la función Profesor, o abusando de él.

ARTÍCULO 140.- CIRCUNSTANCIAS DE AGRAVACIÓN. Se consideran circunstancias agravantes, entre otras, las siguientes:

1. Reincidir en la comisión de las faltas leves.
2. Realizar el hecho en coparticipación.
3. Cometer la falta para ejecutar u ocultar otra.
4. Rehuir la responsabilidad o atribuírsela a otro u otros infundadamente.
5. Infringir deberes y/o prohibiciones con la misma acción u omisión.
6. Preparar deliberadamente la infracción y las modalidades empleadas en la comisión de la misma.
7. El grave daño social de la conducta.
8. La afectación a derechos fundamentales.
9. El conocimiento de la ilicitud.

10. Ejecutar la conducta constitutiva de la falta disciplinaria por recompensa o promesa remuneratoria de un tercero.

ARTÍCULO 141.- CIRCUNSTANCIAS DE ATENUACIÓN. Serán circunstancias atenuantes entre otras:

1. Buena conducta anterior o ausencia de antecedentes.
2. La diligencia y eficiencia demostrada en el desempeño y evaluación Profesor.
3. El cometer la falta en estado de ofuscación, motivada por la concurrencia de circunstancias y condiciones difícilmente previsibles y de gravedad extrema debidamente probadas.
4. El confesar la falta oportunamente o la aceptación de cargos.
5. El procurar resarcir el daño, a iniciativa propia, o compensar el perjuicio causado antes de iniciarse el proceso disciplinario.
6. Haber devuelto, restituido o reparado, según el caso, el bien afectado con la conducta constitutiva de la falta, siempre que la devolución, restitución o reparación no se hubieren decretado en otro proceso.

ARTÍCULO 142.- SUJETOS PROCESALES EN LA ACTUACIÓN DISCIPLINARIA. Podrán intervenir en la actuación disciplinaria, como sujetos procesales, el Profesor investigado y su defensor. En ejercicio del poder de supervigilancia administrativa y cuando no se ejerza el poder preferente por la Procuraduría General de la Nación, esta podrá intervenir en calidad de sujeto procesal.

ARTÍCULO 143.- FACULTADES DE LOS SUJETOS PROCESALES. Los sujetos procesales podrán:

1. Solicitar, aportar y controvertir pruebas e intervenir en la práctica de las mismas.
2. Interponer los recursos de ley.
3. Presentar las solicitudes que consideren necesarias para garantizar la legalidad de la actuación disciplinaria y el cumplimiento de los fines de la misma, y
4. Obtener copias de la actuación, salvo que por mandato constitucional o legal esta tenga carácter reservado.

Parágrafo 1. La intervención del quejoso, que no es sujeto procesal, a excepción de lo establecido en el artículo anterior, se limita únicamente a presentar y ampliar la queja bajo la gravedad del juramento, a aportar las pruebas que tenga en su poder y a recurrir la decisión de archivo y el fallo absolutorio.

ARTÍCULO 144.- DERECHOS DEL PROFESOR DISCIPLINADO. Como sujeto procesal, el Profesor disciplinado tiene los siguientes derechos:

1. Acceder a la actuación.
2. Designar apoderado.
3. Ser oído en versión libre, en cualquier etapa de la actuación, hasta antes del traslado para presentar alegatos previos al fallo.
4. Solicitar o aportar pruebas y controvertirlas e intervenir en su práctica, para lo cual se le remitirá la respectiva comunicación.
5. Rendir descargos.
6. Impugnar y sustentar las decisiones cuando hubiere lugar a ello.
7. Obtener copias de la actuación.
8. Presentar alegatos antes de la evaluación de la investigación y antes del fallo.

ARTÍCULO 145.- ESTUDIANTES DE CONSULTORIOS JURÍDICOS Y FACULTADES DEL DEFENSOR. Los estudiantes de los consultorios jurídicos podrán actuar como defensores de oficio en los procesos disciplinarios según los términos previstos en la ley.

Como sujeto procesal, el defensor tiene las mismas facultades del investigado. Cuando existan criterios contradictorios, prevalecerán los del defensor.

ARTÍCULO 146.- RESERVA DE LA ACTUACIÓN DISCIPLINARIA. En el procedimiento disciplinario las actuaciones disciplinarias serán reservadas hasta cuando se cite a audiencia y se formule pliego de cargos o se emita la providencia que ordene el archivo definitivo, sin perjuicio de los derechos de los sujetos procesales.

El disciplinado estará obligado a guardar la reserva de las pruebas que por disposición de la Constitución o la ley tengan dicha condición.

ARTÍCULO 147.- MOTIVACIÓN DE LAS DECISIONES DISCIPLINARIAS, TÉRMINO PARA ADOPTAR DECISIONES. Salvo lo dispuesto en normas especiales de este estatuto, todas las decisiones interlocutorias y los fallos que se profieran en el curso de la actuación deberán motivarse.

En la etapa de Indagación previa e investigación, las decisiones que requieran motivación se tomarán en el término de diez (10) días y las de impulso procesal en tres (3), salvo disposición en contrario.

ARTÍCULO 148.- FORMAS DE NOTIFICACIÓN. La notificación de las decisiones disciplinarias puede ser personal, por estado electrónico, en estrados, por edicto o por conducta concluyente conforme al Código Disciplinario Vigente.

ARTÍCULO 149.- CLASES DE RECURSOS. Contra las decisiones disciplinaria proceden los recursos de reposición, apelación y queja y su trámite será conforme al Código Disciplinario Vigente.

Parágrafo. Contra las decisiones de simple trámite no procede recurso alguno.

ARTÍCULO 150.- NECESIDAD Y CARGA DE LA PRUEBA. Toda decisión interlocutoria y el fallo disciplinario deben fundarse en pruebas legalmente producidas y aportadas al proceso por petición de cualquier sujeto procesal o en forma oficiosa.

ARTÍCULO 151.- APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO. El procedimiento disciplinario establecido en la presente ley corresponde en esencia a lo dispuesto por el Código Disciplinario vigente al momento de los hechos y este deberá aplicarse por la Oficina de Control Disciplinario Interno de la Universidad Militar Nueva Granada.

TÍTULO II

INDAGACIÓN PREVIA

ARTÍCULO 152.- PROCEDENCIA, OBJETIVO Y TRÁMITE DE LA INDAGACIÓN PREVIA. La indagación previa tendrá una duración de seis (6) meses y culminará con el archivo definitivo o auto de apertura de investigación. Para el adelantamiento de la indagación, Jefe de la Oficina de Control Interno disciplinario hará uso de los medios de prueba legalmente reconocidos. Cuando a la actuación se allegue medio probatorio que permita identificar al presunto autor, inmediatamente se deberá emitir la decisión de apertura de investigación.

ARTÍCULO 153.- DECISIÓN INHIBITORIA. Cuando la información o queja sea manifiestamente temeraria o se refiera a hechos disciplinariamente irrelevantes o de imposible ocurrencia o sean presentados de manera absolutamente inconcreta o difusa, o cuando la acción no puede iniciarse, el funcionario de plano se inhibirá de iniciar actuación alguna. Contra esta decisión no procede recurso.

ARTÍCULO 154.- QUEJAS FALSAS O TEMERARIAS. Las quejas falsas o temerarias, una vez ejecutoriada la decisión que así lo reconoce, originarán responsabilidad patrimonial en contra del denunciante o quejoso exigible ante las autoridades judiciales competentes.

ARTÍCULO 155.- PROCEDENCIA DE LA INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA. Con fundamento en la queja, en la información recibida o en la indagación previa se identifique al Profesor como posible autor de la falta disciplinaria, el funcionario iniciará la investigación disciplinaria.

ARTÍCULO 156.- FINES Y TRÁMITE DE LA INVESTIGACIÓN. La investigación tendrá como fines verificar la ocurrencia de la conducta, determinar si es constitutiva de falta disciplinaria o si se ha actuado al amparo de una causal de exclusión de la responsabilidad.

Para el adelantamiento de la investigación, el funcionario competente hará uso de los medios de prueba legalmente reconocidos y podrá, a solicitud del vinculado, oírlo en versión libre.

La investigación se limitará a los hechos objeto de denuncia, queja o iniciación oficiosa y los que le sean conexos.

ARTÍCULO 157.- TÉRMINO DE LA INVESTIGACIÓN. La investigación tendrá una duración de seis (6) meses, contados a partir de la decisión de apertura. Este término podrá prorrogarse hasta en otro tanto, cuando en la misma actuación se investiguen varias faltas o a dos (2) o más servidores o particulares en ejercicio de función pública y culminará con el archivo definitivo o la notificación de la formulación del pliego de cargos.

Con todo, si hicieren falta pruebas que puedan modificar la situación jurídica del disciplinable, los términos previstos en los incisos anteriores se prorrogarán hasta por tres (3) meses más. Vencido el cual, si no ha surgido prueba que permita formular cargos se archivará definitivamente la actuación.

TÍTULO III

CIERRE DE LA INVESTIGACIÓN Y EVALUACIÓN.

ARTÍCULO 158.- ALEGATOS PRECALIFICATORIOS. Cuando se hayan recaudado las pruebas ordenadas en la investigación disciplinaria, o vencido el término de esta, el funcionario de conocimiento, mediante decisión de sustanciación, declarará cerrada la investigación y ordenará correr traslado por el término de diez (10) días para que los sujetos procesales puedan presentar alegatos previos a la evaluación de la investigación.

ARTÍCULO 159.- DECISIÓN DE EVALUACIÓN. Una vez surtida la etapa prevista en el artículo anterior, el funcionario de conocimiento, mediante decisión motivada, evaluará el mérito de las pruebas

recaudadas y formulará pliego de cargos al disciplinable o terminará la actuación y ordenará el archivo, según corresponda.

ARTÍCULO 160.- PROCEDENCIA DE LA DECISIÓN DE CITACIÓN A AUDIENCIA Y FORMULACIÓN DE CARGOS. El funcionario de conocimiento citará a audiencia y formulará pliego de cargos cuando esté objetivamente demostrada la falta y exista prueba que comprometa la responsabilidad del disciplinado. Contra esta decisión no procede recurso alguno.

ARTÍCULO 161.- PLIEGO DE CARGOS. La decisión mediante la cual se cite a audiencia al disciplinado deberá contener:

1. La identificación del autor o autores de la falta.
2. La denominación del cargo o la función desempeñada en la época de comisión de la conducta.
3. La descripción y determinación de la conducta investigada, con indicación de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se realizó.
4. Las normas presuntamente violadas y el concepto de la violación, concretando la modalidad específica de la conducta.
5. El análisis de la ilicitud sustancial del comportamiento.
6. El análisis de la culpabilidad.
7. El análisis de las pruebas que fundamentan cada uno de los cargos formulados.
8. La exposición fundada de los criterios tenidos en cuenta para determinar la gravedad o levedad de la falta.
9. El análisis de los argumentos expuestos por los sujetos procesales.

ARTÍCULO 162.- ARCHIVO DEFINITIVO. En los casos de terminación del proceso disciplinario, procederá el archivo definitivo de la investigación. Tal decisión hará tránsito a cosa juzgada. Cuando no haya sido posible identificar e individualizar al presunto autor, el archivo hará tránsito a cosa juzgada formal.

TÍTULO IV
JUZGAMIENTO.

ARTÍCULO 163.- NOTIFICACIÓN DEL PLIEGO DE CARGOS. El pliego de cargos se notificará personalmente al Profesor procesado o a su defensor si lo tuviere. Para el efecto, inmediatamente se libraré comunicación y se surtiré con el primero que se presente.

Si vencido el término de cinco (5) días contados a partir del día siguiente a la entrega de la comunicación en la última dirección registrada y al correo electrónico, no se ha presentado el procesado o su defensor, si lo tuviere, se procederá a designar defensor público o estudiante de consultorio jurídico de universidad legalmente reconocida con quien se surtiré la notificación personal.

Cumplidas las notificaciones, dentro del término improrrogable de tres (3) días, remitiré el expediente al funcionario de juzgamiento correspondiente.

ARTÍCULO 164.- TÉRMINO PARA FALLAR Y CONTENIDO DEL FALLO. El funcionario de conocimiento proferirá el fallo dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes al vencimiento del término de traslado para presentar alegatos de conclusión.

El fallo debe constar por escrito y contener:

1. La identidad del Profesor.
2. Un resumen de los hechos.
3. El análisis de las pruebas en que se basa.
4. El análisis y la valoración jurídica de los cargos, de los descargos y de las alegaciones que hubieren sido presentadas.
5. La fundamentación de la calificación de la falta.
6. El análisis de la ilicitud del comportamiento.

7. El análisis de culpabilidad.
8. La fundamentación de la calificación de la falta.
9. Las razones de la sanción o de la absolución, y
10. La exposición fundamentada de los criterios tenidos en cuenta para la graduación de la sanción y la decisión en la parte resolutive.

ARTÍCULO 165.- NOTIFICACIÓN Y APELACIÓN DEL FALLO. La decisión será notificada personalmente conforme al Código Disciplinario Vigente. Si no fuera posible hacerlo en los plazos correspondientes, se hará por edicto. Contra el fallo de primera instancia procede el recurso de apelación ante rector. Este deberá interponerse y sustentarse por escrito dentro de los diez (10) días siguientes a su notificación ante la Vicerrectoría Académica.

ARTÍCULO 166.- TRÁMITE DE LA SEGUNDA INSTANCIA. El rector como funcionario de segunda instancia, deberá decidir por escrito dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la fecha en que hubiere recibido el proceso.

Parágrafo. El recurso de apelación otorga competencia al rector para revisar únicamente los aspectos impugnados y aquellos otros que resulten inescindiblemente vinculados al objeto de impugnación.

ARTÍCULO 167.- PROCEDIMIENTO PARA FALLAR EN PRIMERA INSTANCIA POR GRAVEDAD DE LA FALTA. Si a criterio de la Oficina de Control interno Disciplinario se considera que la gravedad de la falta amerita una sanción mayor (multa, suspensión o destitución), dicho organismo recomendará a la rectoría la sanción a imponer la cual será mediante Resolución rectoral motivada o la exoneración de la falta, en cuyo caso se archivará el expediente.

Parágrafo. Dicho concepto no es obligatorio para la rectoría cuando fuere favorable, pero será obligatorio cuando sea de carácter sancionatorio.

ARTÍCULO 168.- NOTIFICACIÓN E IMPUGNACIÓN DEL FALLO EN PRIMERA INSTANCIA POR GRAVEDAD DE LA FALTA. Establecida la sanción mediante Resolución Rectoral, se notificará su contenido al Profesor quien dispondrá de cinco (5) días hábiles, contados a partir del día siguiente de su notificación personal para interponer y sustentar ante el Rector el recurso de Reposición.

Parágrafo. Una vez ejecutoriada la resolución, la sanción correspondiente quedará en firme.

ARTÍCULO 169.- RECURSO DE APELACIÓN. El recurso de apelación para impugnar la sanción impuesta mediante Resolución rectoral se interpondrá y se sustentará ante el rector y lo conocerá el Consejo Superior Universitario dentro de los cinco (5) días hábiles contados a partir del día siguiente de la notificación del fallo. Para la sustentación del recurso será suficiente que el recurrente exprese las razones de su inconformidad con el fallo apelado.

Parágrafo. Si el apelante del fallo de primera instancia no sustenta el recurso en debida forma y de manera oportuna, el Rector lo declarará desierto.

CAPÍTULO XI

COMITÉ INTERNO DE ASIGNACIÓN Y RECONOCIMIENTO DE PUNTAJE

ARTÍCULO 170. El Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje estará integrado por cinco (5) miembros:

1. El Vicerrector Académico, quien lo presidirá.
2. El Vicerrector de Investigaciones.
3. Un (1) Decano designado por el Consejo Académico.
4. Un (1) profesor de carrera, de acuerdo con lo establecido en el Art. 125. del presente estatuto.
5. El Jefe de Talento Humano, o quien haga sus veces.

6. La sección de escalafón profesoral, la cual actuará como secretario del comité, con voz, pero sin voto.

ARTÍCULO 171. El Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje sesionará en forma ordinaria una vez por semestre, y extraordinariamente cuando así lo considere conveniente el Vicerrector Académico. De cada sesión se levantará un acta, la cual deberá ser firmada por cada uno de sus integrantes.

ARTÍCULO 172. Son funciones del Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje las siguientes:

1. Determinar los puntajes correspondientes a los factores señalados por el Decreto 1279 de 2002 o de aquellos que lo modifiquen.
2. Realizar la actividad de valoración y asignación de puntaje con la asesoría de especialistas de reconocido prestigio académico y científico, cuando se considere conveniente o necesario, siendo escogidos de la lista de pares del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación
3. Comunicar por escrito la asignación de puntaje a la División de Talento Humano, a la Facultad respectiva y al Profesor interesado.
4. Estudiar la asignación de bonificaciones por productividad académica de acuerdo con los parámetros establecidos en el Decreto 1279 de junio 29 de 2002 y las normas que lo modifiquen o adicionen, junto con la reglamentación que para tales efectos expida el Consejo Superior Universitario.
5. Las demás que le sean fijadas por la Institución de acuerdo con su naturaleza.

Parágrafo 1. Una vez el Profesor se haya notificado del puntaje asignado, si no está de acuerdo, puede elevar la reclamación respectiva por escrito y debidamente justificada ante el mismo comité.

Parágrafo 2. Para la valoración y asignación de puntos salariales derivados de artículos publicados en revistas especializadas indexadas u homologadas, se reconocerá a partir de la aprobación por parte del CIARP, para posterior pago con efectos fiscales retroactivos, cuando el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación actualice el listado correspondiente.

Parágrafo 3. La valoración y asignación de puntos salariales y bonificaciones de profesores que se encuentran en situaciones administrativas, exceptuando las establecidas en los artículos 83, 88,90 y 92, les será reconocida para efectos fiscales desde el momento en que es presentada, evaluada y aprobada la solicitud.

CAPITULO XII

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 173. Las situaciones no contempladas en el presente Estatuto serán definidas por el Consejo Académico con el fin de poder dar aplicación a dichas situaciones extraordinarias.

ARTÍCULO 174. Las revisiones y modificaciones al presente estatuto se harán previa convocatoria por parte de la Vicerrectoría Académica conforme a sus planes de acción y sus cronogramas a fin de mantener los procesos de mejora continua de la debida prestación del servicio de educación y las condiciones laborales del cuerpo profesoral.

ARTÍCULO 175. Este Estatuto rige a partir de la fecha de publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CUMPLASE