

ACUERDO XXX DE 2020

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

EL CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

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 docente.

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 docente 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 16 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, el cual está contenido en los capítulos que se incluyen a continuación.

CAPÍTULO I

OBJETO, OBJETIVOS, FUNDAMENTOS Y FUNCIONES SUSTANTIVAS

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 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. Establecer las condiciones de ingreso, dedicación, promoción, retiro y reintegro a la carrera profesoral.
2. Señalar el régimen jurídico de los profesores.
3. Establecer las categorías en el escalafón, la carrera profesoral, la estabilidad y las funciones del ejercicio profesoral.
4. Determinar las bases del sistema integral de evaluación profesoral, conforme con la normatividad vigente.
5. Señalar los derechos, deberes, inhabilidades e incompatibilidades de los profesores.
6. Definir las diferentes situaciones administrativas en las que puedan encontrarse los profesores.
7. Establecer las distinciones académicas y estimular la promoción, formación, capacitación, actualización y el perfeccionamiento permanente del personal profesoral.
8. Establecer el Régimen Disciplinario.
9. Reglamentar lo relacionado con los profesores de hora cátedra.
10. Definir los profesores especiales y ocasionales.
11. Definir las relaciones, derechos y deberes entre la UMNG y los profesores en materia de derechos de autor y propiedad intelectual.
12. Definir las formas de participación democrática del cuerpo profesoral, conforme a las disposiciones constitucionales, legales y estatutarias.

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; en tal sentido, los profesores neogranadinos tendrán libertad para cumplir con el ejercicio de sus actividades formativas, académicas y, en particular, se les garantizará la libertad de pensamiento, de cátedra, de investigación, innovación y/o creación artística y cultural, de expresión y de libre asociación en torno al interés de defender sus derechos-.

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 que corresponda. Así como también la integridad como seres humanos en sus 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, tanto para los militares como los civiles que sean profesores 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: docencia, investigación, innovación y/o creación artística y cultura, extensión, representación y académico administrativas.

7.- Estabilidad laboral. A los profesores neogranadinos se les respetarán los principios fundamentales del trabajo, consagrados en la Constitución y la Ley Colombiana, entre otros, están: trato digno y justo; igualdad de oportunidades para los profesores; remuneración mínima vital y móvil; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales que les rigen; garantía de la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario.

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. De acuerdo con las normas que rigen la educación superior y las disposiciones institucionales, son funciones sustantivas de los profesores las siguientes:

1.- Docencia. Se reconocen como actividades de docencia: impartir clases de manera presencial, virtual a distancia o mediante la integración de las diferentes metodologías; las prácticas académicas, las prácticas clínicas, salidas de campo, visitas técnicas y laboratorios. También se reconocen como actividades de docencia la preparación de clases, la evaluación, la atención y asesoría a estudiantes.

2.- Investigación, innovación y/o creación artística y cultural. Corresponde a las actividades de formulación, participación y ejecución de proyectos de investigación. Desarrollo de actividades cuyo resultado sea un producto de nuevo conocimiento o de innovación y/o creación artística y cultural dentro de la normativa vigente de la Universidad Militar Nueva Granada.

3.- Extensión. La proyección social, como función sustantiva de la educación superior, se expresa en el cuerpo profesoral a través de la interacción de la academia con los diferentes contextos, aporta a la búsqueda de alternativas de solución a problemas y necesidades de los diferentes grupos y contribuye en la transformación de la sociedad.

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, con sentido humano, amplio conocimiento académico y disciplinar, capacidad investigativa, con 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, y pertenece a la carrera profesoral.

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 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 funcionarios de la Institución.
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 estímulos 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 normativamente para ello.
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 a 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 a las disposiciones legales disfrutar de 30 días de vacaciones; de los cuales, 15 días son calendario a mitad de año y 15 días son hábiles al finalizar el calendario académico. Períodos estos que se disfrutarán en vacaciones colectivas y que no afectarán la prestación del servicio educativo y el calendario académico.
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 y del bienestar universitario 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 docente, 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 - administrativa 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 plan de trabajo concertado de acuerdo con su formación y experiencia.

9. Cumplir el plan de trabajo, 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 plan de trabajo 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.

26. Cumplir con las obligaciones derivadas de los procesos de formación o capacitaciones, o de las diferentes situaciones administrativas otorgadas por la UMNG.
27. Cumplir con los compromisos adquiridos como resultado de los planes de mejoramiento del desarrollo profesoral.
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.- REQUISITOS. Para ser profesor de carrera de la Universidad Militar Nueva Granada se requiere, como mínimo:

1. 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.
2. 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.
3. Ser ciudadano colombiano en ejercicio o extranjero en situación legal y permiso de trabajo.
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 14.- 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 15.- 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 16.- 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 exceda un porcentaje máximo del 10%.

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

ARTÍCULO 17.- 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, 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 18.- 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.

ARTÍCULO 19.- PERIODO DE PRUEBA. 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 haya sido satisfactoria.

Parágrafo 1. 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 20.- DEDICACIÓN EN PERIODO DE PRUEBA. El personal profesoral en período de prueba, en el ejercicio de su cargo, cumplirá de manera obligatoria con las funciones de docencia, investigación, innovación y/o creación artística y cultural y/o proyección social, cuando éste sea el caso. Para tal efecto deberá concertar su plan de trabajo a desarrollar durante el período de prueba, con la Dirección de Programa.

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 tendrá como parte de su labor el desarrollo del proyecto de investigación. 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 plan de trabajo, debidamente comprobado, dará lugar a la desvinculación del profesor una vez vencido el período de prueba.

ARTÍCULO 21.- CAPACITACIÓN DURANTE EL PERIODO DE PRUEBA. Dentro del período de prueba el profesor deberá, adicionalmente, adelantar y aprobar un curso de actualización de docencia universitaria y un curso de actualización sobre el manejo de nuevas tecnologías de la información y la comunicación como apoyo al proceso de enseñanza-aprendizaje, 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 cursos mencionados. Estos cursos se deben realizar durante el período de prueba, o presentar las acreditaciones académicas equivalentes; al concertar el plan de trabajo a realizar durante el período de prueba, el profesor dejará constancia de los resultados o productos esperados al finalizar dicha capacitación.

ARTÍCULO 22.- 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 23.- 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 evaluación satisfactoria de acuerdo con lo establecido en el presente Estatuto.

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 debe cumplir con los requisitos mínimos correspondientes a cada categoría del escalafón.

ARTÍCULO 25.- 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.
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:

1. Un (1) año de experiencia en educación superior como profesor de tiempo completo o su equivalente en horas, 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 de investigación reconocida por la entidad competente o su equivalente gubernamental en otros Estados.

2. Dos (2) años de experiencia profesional calificada.

ARTÍCULO 27.- PROFESOR ASISTENTE. Para ser Profesor Asistente se requiere acreditar:

1. Tres (3) años de experiencia en educación superior como profesor de tiempo completo o su equivalente en horas, 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.

2. Título de maestría o doctorado.

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 buenas del desempeño en los dos (2) últimos años como profesor auxiliar.

ARTÍCULO 28.- PROFESOR ASOCIADO. Para ser Profesor Asociado se requiere acreditar:

1. Seis (6) años de experiencia en educación superior como profesor de tiempo completo o su equivalente en horas, 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.

2. Un (1) 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 buenas del desempeño 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, el conocimiento disciplinar, la extensión y la proyección.

ARTÍCULO 29.- PROFESOR TITULAR. Para ser Profesor Titular se requiere acreditar:

1. Diez (10) años de experiencia en educación superior como profesor de tiempo completo o su equivalente en horas, 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.

2. 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 buenas del desempeño 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, el conocimiento disciplinar, la extensión y la proyección.

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 No 1.- 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 plan de trabajo, 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. Dicha sustentación puede ser oral, escrita, presencial o mediante el uso de herramientas tecnológicas, o de la forma que determine el citado consejo.

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 probación y dejarán constancia explícita respecto a los aportes significativos del trabajo evaluado, mediante informe. 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 cuente con escalafonamiento de otra Universidad de naturaleza pública, tendrá la posibilidad de acceder hasta el escalafón asociado e iniciar el tránsito hacia profesor titular. Los que ingresen de universidades 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 tengan desempeño destacado y sobresaliente en por lo menos en dos (2) de las tres funciones misionales, 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:

- a. Par académico o par institucional del Ministerio de Educación Nacional.
- b. Jurado de actividades académicas o investigativas.
- c. Evaluador de actividades o resultados académicos o investigativos.
- d. Conferencista en eventos académicos, investigativos, artísticos o culturales.
- e. Integrante de consejos, juntas directivas u organismos de control de agremiaciones, asociaciones o fundaciones.
- f. 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 92, 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 Profesor, 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, la jefatura de área o unidad académica, liderar un proyecto de investigación financiado por la UMNG.

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 constatada.

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 regirá 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 regirán 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 optar a ser Profesor en formación, el aspirante debe:

1. Ser egresado de algún programa de pregrado ofertado por la Universidad Militar Nueva Granada.
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.
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 cátedras 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 ceñirán 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 profesoras 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 y 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 las directivas de plan de trabajo y necesidades de la Facultad o la unidad académica. Para los profesores ocasionales medio tiempo, esta relación varía de acuerdo a los planes de trabajo 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 media hora de atención de estudiantes por cada curso diferente. En caso de que sea requerido, previa motivación justificada del Director de programa, se le podrán asignar hasta dos (2) horas semanales para tutoría trabajos de opción de grado.

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 de cátedra y ocasionales 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 plan de trabajo.
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 insatisfactoria.
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

BIENESTAR, CAPACITACIÓN, DISTINCIONES Y ESTÍMULOS

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.- CAPACITACIÓN PROFESORAL: La Universidad Militar Nueva Granada desarrollará programas y servicios de capacitación con cobertura, continuidad, integralidad y orientación a la comunidad profesoral, orientados al 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. Complementa estos servicios el derecho y otorgamiento de comisiones de estudio, estancias y movilidad profesoral, becas de perfeccionamiento y programas de actualización en el país o en el extranjero, acorde con lo dispuesto en el presente Estatuto Profesoral y/o la reglamentación que en tal materia expida la UMNG.

ARTÍCULO 66.- 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.

ARTÍCULO 67.- 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, la investigación, innovación y/o creación artística y cultural, la extensión 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 68.- 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 de un (1) trabajo de investigación científica, 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 69.- 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 de un (1) trabajo de investigación científica, 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.

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 70.- ESTÍMULOS: Son estímulos 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 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. Los estímulos 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 71.- EL DESEMPEÑO DESTACADO DE LAS LABORES DE DOCENCIA Y EXTENSIÓN.

Conforme a las disposiciones normativas, todo profesor de carrera tiene derecho al reconocimiento por su labor destacada en el campo de la docencia y la extensión. Dicho reconocimiento, conforme a la reglamentación que expida el Consejo Superior Universitario, será equivalente a puntos o bonificaciones de acuerdo con los lineamientos del Decreto 1279 de 2002 o la norma que lo sustituya.

Parágrafo. En todo caso, dentro de los referentes que determine el Consejo Superior Universitario deberá ser incluido lo correspondiente a los criterios de desempeño y evaluación del sistema institucional.

ARTÍCULO 72.- OTORGAMIENTO DE ESTÍMULOS Y DISTINCIONES. Los estímulos y distinciones 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.

ARTÍCULO 73. BONIFICACIÓN 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	35 puntos
Director de Programa (pregrado)	30 puntos
Director de Programa (posgrado)	25 puntos
Director de Centro de Investigación	25 puntos
Director de Laboratorio	25 puntos
Director de Consultorio	25 puntos
Coordinaciones Académicas	20 puntos
Director de Extensión y Proyección Social	25 puntos
Director de Humanidades	25 puntos
Director de Desarrollo Multimedia	25 puntos
Director Administrativo de la Facultad de Medicina y Ciencias de la Salud	25 puntos

Fuente: Resolución 5238 de 28 de diciembre de 2018 UMNG

Parágrafo 1. 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 2. Los puntos y el valor de la bonificación mensual no constituyen factor salarial y se pagaran por el tiempo que dure el profesor de carrera en el ejercicio del cargo académico administrativo.

Parágrafo 3. 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 4. 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.

CAPÍTULO VII

PLANEACIÓN Y EVALUACIÓN PROFESORAL

ARTÍCULO 74.- 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 75.- 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 76.- 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 77.- 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 78.- 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 79.- 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 80.- 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 81.- 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 profesoral 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 profesoral 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 profesoral de la Vicerrectoría Académica, por parte de la unidad de planeación, evaluación y desarrollo profesoral 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 profesoral de la Vicerrectoría Académica
- Metaevaluación o evaluación del sistema de planeación y evaluación profesoral.

ARTÍCULO 82.- INSTANCIAS DE GESTIÓN Y DE DECISIÓN. El sistema de planeación y evaluación profesoral se gestiona en dos instancias, a nivel de facultad y a nivel de la Vicerrectoría académica: unidad de planeación, evaluación y desarrollo profesoral 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 83.- 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:

Dimensiones	Evaluación	Actores de la evaluación	Porcentaje
-------------	------------	--------------------------	------------

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 84.- 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 85.- 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 86.- 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 87.- 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.

Contra el resultado de la evaluación profesoral proceden los recursos de reposición y en subsidio apelación. 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 88.- 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 89.- 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 90.- META-EVALUACIÓN. Para el sistema de planeación y evaluación profesoral, la meta-evaluación 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 el

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.

CAPÍTULO VIII

SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

ARTÍCULO 91.- 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 92.- 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. Período de prueba.
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.

ARTÍCULO 93.- EN PERÍODO DE PRUEBA. 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 la evaluación que reporte el Decano o Director de la Unidad Académica a la cual se adscriba el profesor. El tiempo del período de prueba es el previsto en el Artículo 19 del presente Estatuto Profesoral.

Parágrafo. En el período de prueba el profesor, durante el desarrollo de su actividad docente, 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 plan de trabajo académico. El informe de evaluación debe ser conocido y conceptuado por el Consejo de Facultad o Unidad Académica respectiva.

ARTÍCULO 94.- 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 plan de trabajo. 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 95.- 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 96.- TIPOS DE LICENCIA. Conforme con la Constitución y la Ley, se establecen las siguientes disposiciones:

ARTÍCULO 97.- LICENCIA ORDINARIA: El profesor de carrera tienen 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 de caso 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 por el beneficiario de esta.

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 actividad que implique intervención en política.

Parágrafo 4. 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 98.- 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 Institución.

Para autorizar la licencia por enfermedad o maternidad se procederá de oficio o a solicitud de la parte interesada, pero se requerirá siempre la certificación de la incapacidad expedida por la autoridad de salud competente.

Parágrafo 1. Reincorporación al servicio. Al vencerse cualquiera de las licencias o sus prórrogas, el profesor deberá incorporarse al ejercicio de sus funciones. Si no lo hiciera dentro del tiempo legal, incurrirá en abandono del cargo, conforme al presente Estatuto.

ARTÍCULO 99.- 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. Para resolver la solicitud se debe tener en cuenta las necesidades del servicio y al principio de razonabilidad.

Parágrafo 1. Los permisos de dos (2) a tres (3) días hábiles continuos serán concedidos por el Decano de la Facultad o quien haga sus veces. Los permisos de un (1) día hábil serán concedidos por el director de la Unidad Académica o quien haga sus veces.

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 a 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, en todo caso, se debe tener en cuenta la no afectación del servicio educativo de la educación superior y a quienes cobija dichos permisos, así como los tramites que se deben seguir para su validación y reconocimiento.

ARTÍCULO 100.- EN COMISIÓN. 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 éste en lugares diferentes a la sede habitual de su trabajo, o atiende transitoriamente actividades diferentes a las del cargo del cual es titular.

Según los fines para los que se confieren, las comisiones pueden pertenecer a las siguientes categorías:

1. De servicios
2. De estudios
3. Posdoctoral
4. De investigación
5. Para ocupar cargos de libre nombramiento y remoción

Parágrafo 1. Las comisiones deben ser otorgadas por resolución de la Rectoría debidamente motivada, de oficio o por solicitud del profesor, quien previamente la ha presentado para el visto siguiendo el conducto regular. Solo podrá conferirse comisión a un profesor para fines que directamente interesen a la institución en función de su naturaleza y misión. Para las comisiones al exterior, se deberá atender lo dispuesto en las normas legales vigentes sobre la materia. En lo relativo al pago de viáticos y gastos de transporte, así como en lo relacionado con la remuneración a que tiene derecho el comisionado, se atenderá lo dispuesto en las normas legales vigentes.

1.- 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; asistir a reuniones, congresos, conferencias o seminarios, comisión para spinoff, de representación deportiva institucional, 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 interesen a la Institución y que se relacionen con el área o la actividad en que presta sus servicios el profesor.

En el acto administrativo que confiere la comisión de servicios deberán quedar expresados el objeto y la duración de esta. Dentro de los ocho (8) días siguientes al vencimiento de toda comisión de servicios, el profesor deberá rendir informe por escrito y certificar su cumplimiento. Queda prohibida toda comisión de servicios de carácter permanente.

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.

2.- De estudios. El profesor de carrera puede obtener comisión de estudios para cursar programas de posgrado o formación avanzada, asistir a cursos de capacitación, perfeccionamiento, actualización o de complementación, siempre y cuando corresponda a su área de desempeño académico y con ello no se afecte la prestación del servicio educativo. Para el otorgamiento de este tipo de comisión, deberá observarse la reglamentación que la UMNG establezca siempre y cuando, se cumplan las siguientes condiciones generales:

- A. Tener mínimo un 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 de que trata el artículo 19 del presente estatuto.

- B. Obtener durante el año anterior a la solicitud de comisión, resultados favorables en la evaluación.
- C. No haber sido sancionado disciplinariamente durante su desempeño como profesor empleado público de carrera.
- D. No encontrarse en compromiso de contraprestación por incentivo de educación formal otorgado por la UMNG.
- E. Que los estudios que el profesor vaya a realizar sean afines a su especialidad y a su área de desempeño en la unidad académica a la que pertenece, y conducentes a un título superior al que posee. Cuando se trate de especializaciones médicas, clínicas o quirúrgicas, se entiende que los estudios de subespecialidad cumplen con este requisito. Se aplicará el mismo criterio para cursos no conducentes a títulos formativos.
- F. Cuando el profesor tenga responsabilidad en proyectos de investigación, innovación y/o creación artística y cultural o de extensión, deberá acreditar el cumplimiento de los compromisos o la sustitución del responsable, debidamente avalado por el Consejo de Facultad a la que pertenece. Cuando se trate de un proyecto de investigación, el Centro de Investigaciones y el Comité de Investigaciones de la unidad académica, autorizará el cambio de responsable del proyecto, lo cual será notificado a la Vicerrectoría de investigaciones.
- G. La verificación y validación de que la UMNG dispone de los medios económicos y logísticos que sean del caso para garantizar la continuidad de la actividad del profesor, tanto para la provisión de la vacancia transitoria, como para los gastos que se le asignarán a dicha comisión, si es del caso.
- H. La verificación de no afectación de la estabilidad fiscal y presupuestal de la UMNG.

Parágrafo 1. En caso de que sea solicitada una comisión para atender una invitación de institución de educación superior, comunidad académica o científica, que implique el ejercicio profesoral en otra institución, bien sea nacional o extranjera, se verificará los gastos a cargo del solicitante. En todo caso se requiere resolución rectoral motivada que la confiera o no, de acuerdo con los criterios ya señalados en los artículos anteriores.

Parágrafo 2. El tiempo de la comisión de estudios se entenderá para todos los efectos legales, académicos, administrativos y laborales, como de servicio activo en la Institución.

Parágrafo 3. Compromisos: todo profesor a quien se le confiera comisión de estudios se compromete a:

- a. Todo profesor a quien por seis (6) o más meses calendario se le confiera comisión de estudios, que implique separación total o parcial en el ejercicio de las funciones propias del cargo, suscribirá con la UMNG un acuerdo, en virtud del cual se obliga como contraprestación a servir a la misma, en el cargo del cual es titular o en otro, de igual o superior categoría, por un tiempo correspondiente al doble del equivalente al de la comisión y con una dedicación no inferior a la que poseía en el momento de concedérsele la comisión.
- b. Para garantizar el cumplimiento de las obligaciones del acuerdo derivado de la comisión, el profesor deberá constituir una póliza u otra garantía idónea que determine la ley, que cubra el cien por cien por ciento (100%) de lo que el profesor devengare durante su permanencia en la comisión de estudios, incluyendo la totalidad del valor de los pasajes si a ello tuviere derecho, o por la totalidad del valor erogado por la UMNG por concepto de matrículas por cada período de estudios, de acuerdo con el programa.
- c. Al término de la comisión de estudios, el profesor deberá reintegrarse a la Institución de la cual se dejará constancia escrita en la División de Gestión del Talento Humano. Si dentro de los treinta (30) días siguientes al de su presentación no ha sido reincorporado, queda relevado de toda obligación por razón de la comisión de estudios.
- d. Obtener, al finalizar su comisión de estudio, el título. En el evento de que, por razones no imputables al profesor, este no pueda aportar el título, se aceptará temporalmente la certificación sustitutiva oficial del título.
- e. Para el caso de estudios en el exterior, el profesor debe adelantar la convalidación del título ante el Ministerio de Educación Nacional, y aportar la resolución una vez otorgada.
- f. En caso de que el profesor incumpla alguno de los citados compromisos, la UMNG, previo agotamiento del debido proceso declarará el incumplimiento de la comisión y hará efectiva

la garantía de que trata el literal B párrafo 3 numeral 2 Artículo 100 del presente estatuto. En caso de que, con posterioridad a la declaratoria de incumplimiento, el profesor conserve su vinculación con la UMNG, y acredite el cumplimiento de la obligación que dio origen a aquella, la Institución modificará el acto que la declaró y recalculará el tiempo restante de contraprestación de que trata el literal A párrafo 3 numeral 2 Artículo 100 del presente estatuto, sin que en ningún evento sea procedente la devolución de dineros a favor del profesor.

- g. El tiempo de la comisión de estudios no puede exceder el máximo estipulado por el programa académico o formativo correspondiente. Todo el tiempo de la comisión de estudios se entenderá como en ejercicio de sus actividades.

Parágrafo 4. Revocatoria de la comisión: La UMNG podrá revocar en cualquier momento la comisión y exigir que el profesor reasuma las funciones de su empleo, cuando por cualquier medio se verifique que la asistencia o el rendimiento en el estudio no son satisfactorios, o no se han cumplido las obligaciones pactadas: En este caso, el profesor deberá reintegrarse a sus funciones en el plazo que le sea señalado y prestar sus servicios conforme a lo dispuesto anteriormente, so pena de hacerse efectiva el documento de garantía; sin perjuicio de las medidas administrativas y de las acciones disciplinarias a que haya lugar. También se puede revocar la comisión por parte del profesor por caso fortuito o motivos de fuerza mayor.

La revocatoria de la comisión de estudios se hará por resolución rectoral motivada, previo concepto del Consejo de Facultad o la Unidad académica a la cual se encuentre adscrito el profesor. Contra ella procederán los recursos de reposición ante el Rector y el de apelación ante el Consejo Superior Universitario.

3.- Posdoctoral. Un profesor de carrera con título de doctor se encuentra en comisión 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 comisión posdoctoral se requerirá que el profesor de carrera se encuentre vinculado y en servicio activo; además, que el Comité para la formación docente 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 de que trata el artículo 19 del presente estatuto.
- 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 comisión posdoctoral será concedida por el Rector o por quien este delegue, previa recomendación del Comité para la formación docente o quien haga sus veces.
- F. La comisión 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 comisión posdoctoral suscribirá con la UMNG un acta de compromiso en la cual estarán claramente detalladas las obligaciones que adquiere.
- H. El profesor en comisión 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.

4. De investigación: Son los desplazamientos que los profesores de carrera realizan dentro o fuera del país, 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.

Parágrafo 1.- Podrán ser comisionados los profesores que cumplan con los siguientes criterios:

- a. Estar vinculado o participar de manera formal en proyectos de investigación científica, tecnológica e innovación de la UMNG.
- b. Pertenecer a un grupo de investigación categorizado de la Universidad Militar Nueva Granada.
- c. Tener a cargo la gestión o administración de un proyecto de investigación de la UMNG.
- d. Optar a un título de formación avanzada con componente de investigación.
- e. Haber contribuido significativamente a la ciencia, a la tecnología o a la innovación, con sus publicaciones, individuales o en grupo.
- f. Contar con trayectoria en investigación.

- g. Contar con invitación de otra Universidad para realizar investigación afín a su área de trabajo académico.
- h. Presentar un plan de trabajo que pueda ser validado.

Parágrafo 2.- Duración. Las comisiones remuneradas de tipo investigativo tendrán una duración estipulada en el cronograma de investigaciones y de acuerdo con el plan de trabajo presentado por el profesor, prorrogable por un periodo máximo de un (1) año y serán recomendadas por el Comité de Investigaciones al Consejo de Facultad respectivo, ante el Consejo Académico y será otorgado por el Rector.

Parágrafo 3.- Concepto. El Consejo de Facultad designarán dos (2) jurados lectores que, para efectos de aprobación del plan de trabajo, 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.

Parágrafo 4.- Requisitos. La UMNG reglamentará lo correspondiente a la Comisión de Investigación y establecerá los requisitos, entre los cuales se registran los siguientes:

- A. Ser profesor de tiempo completo de carrera, escalafonado en las categorías de Asistente, Asociado o Titular
- B. 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.
- C. 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.

- D. El profesor en su plan de trabajo 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.
- E. El profesor deberá reintegrarse a la UMNG una vez finalizada la comisión remunerada de investigación, y conforme a su plan de trabajo, socializar los resultados de investigación.
- F. El profesor deberá entregar un documento final al Consejo de Facultad dentro de los treinta (30) días siguientes a su regreso.

5. Para ocupar cargos de libre nombramiento y remoción. Conforme a las disposiciones legales, los profesores de carrera podrán desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción hasta por el término de tres (3) años en la misma Universidad 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. Condiciones. La Comisión para ocupar un cargo de libre nombramiento y remoción 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 101.- EN ENCARGO. El profesor de carrera se encuentra en encargo cuando acepta la designación para asumir temporalmente, bien sea de forma parcial o total, las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrado, por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las propias funciones de su cargo académico.

El profesor debe acreditar el cumplimiento de los requisitos para su ejercicio del encargo, poseer las aptitudes y habilidades para su desempeño, no haber sido sancionados disciplinariamente en el último año, su última evaluación debe ser satisfactoria.

Parágrafo 1. El encargo no interrumpe el tiempo para efectos de antigüedad en el empleo del cual se es titular, ni afecta la situación de profesor de carrera.

Parágrafo 2. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se registrará por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera.

Parágrafo 3. El profesor de carrera encargado tendrá derecho al sueldo que correspondiere al cargo que desempeña temporalmente si así lo definiere éste.

ARTÍCULO 102.- 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 103.- 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 104.- 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 seguirá 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 105.- 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. Los productos deben guardar relación con su área de desempeño académico y su trayectoria investigativa.

Corresponde al Consejo de Facultad o unidad académica respetiva 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 y a las prestaciones legales a que tenga derecho como profesor de carrera, con sujeción a las disposiciones legales. 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. Durante el periodo sabático las vacaciones del profesor se decretarán de oficio y no serán objeto de suspensión.

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 plan de trabajo académico y clases ya asignadas o en curso.
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 los 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 106.- 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 107.- 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 108.- 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 109.- 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 110.- 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 111.- 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 autoridad judicial.

CAPÍTULO IX

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 112. 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.

De igual manera, reconoce como auxiliares y complementarias las dispersiones legales generales que regulan la acción disciplinaria de los funcionarios públicos y reconoce el poder preferente de la Procuraduría General de la Nación. En tal sentido, la reglamentación que se expida deberá establecer derechos como el debido proceso, legalidad, buena fe, presunción de inocencia, legítima defensa y duda probable.

ARTÍCULO 113. FACULTAD PARA LA EXPEDICIÓN. El Consejo Superior Universitario, en un término máximo de dos (2) años, expedirá la reglamentación que sobre el régimen disciplinario profesoral sea aplicable en la UMNG. Para ello, establecerá una mesa técnica que cuente con la participación activa del cuerpo profesoral, en la cual se busque representatividad, en la forma que establezca la UMNG.

ARTÍCULO 114. TRANSICIÓN. En tanto que se adopta la reglamentación especial, la acción disciplinaria del cuerpo profesoral se continuará adelantando con el procedimiento previsto en el Acuerdo 04 de 2004.

CAPÍTULO X

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y VIGENCIAS

EN CONSTRUCCIÓN

A

BORRADOR