



Universidad
Mariana

Res. MEN 1362 del 3 de febrero de 1983

REGLAMENTO DE PROFESORES

UNIVERSIDAD MARIANA

PASTO - NARIÑO - COLOMBIA

REGLAMENTO DE PROFESORES

Reglamento de Profesores aprobado por el Consejo
Directivo de la Universidad Mariana mediante el
Acuerdo 011 del 10 de agosto de 2023.

UNIVERSIDAD MARIANA

PASTO - NARIÑO - COLOMBIA

REGLAMENTO DE PROFESORES

UNIVERSIDAD MARIANA

PASTO - NARIÑO - COLOMBIA

REGLAMENTO DE PROFESORES

UNIVERSIDAD MARIANA
PASTO - NARIÑO - COLOMBIA

CONSEJO DIRECTIVO

Hna. **AYLEM DEL CARMEN YELA ROMO**, f.m.i.
Rectora

Mag. **YUDI DEL ROSARIO BASANTE CASTRO**
Vicerrectora Académica

Hna. **DORA NANCY ARCILA GIRALDO**, f.m.i.
Vicerrectora Administrativa y Financiera

Hna. **LILIANA ISABEL DÍAZ CABRERA**, f.m.i.
Vicerrectora de Desarrollo Humano Integral

Hna. **MARTHA GORDON ENRIQUEZ**, f.m.i.
Representante de la Provincia Nuestra Señora de la Merced
Congregación de Religiosas Franciscanas de María Inmaculada

Mag. **MARÍA ALEJANDRA MORA MUÑOZ**
Directora Planeación y Aseguramiento de la Calidad

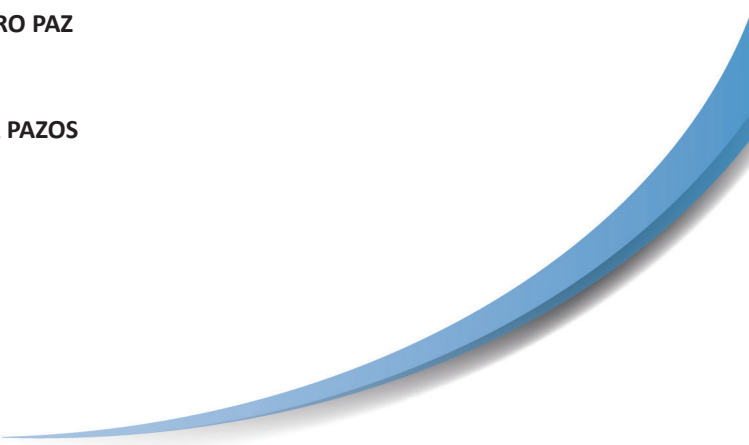
Dr. **OSCAR OLMEDO VALVERDE RIASCOS**
Vocero por los decanos

Mag. **MAURA EDDITH MARCILLO BENAVIDES**
Vocera por los profesores

Srta. **ANNA VALENTINA GUERRERO PAZ**
Vocera por los estudiantes

Prof. **JUAN FRANCISCO ARTEAGA PAZOS**
Vocero por los graduados

Esp. **DORA LUCY ARCE HIDALGO**
Secretaria General



REGLAMENTO DE PROFESORES

UNIVERSIDAD MARIANA
PASTO - NARIÑO - COLOMBIA

CONSEJO ACADÉMICO

Hna. **AYLEM DEL CARMEN YELA ROMO**, f.m.i.
Rectora

Mag. **YUDI DEL ROSARIO BASANTE CASTRO**
Vicerrectora Académica

Dr. **OSCAR OLMEDO VALVERDE RIASCOS**
Decano Facultad de Educación

Mag. **ANDREA LORENA ARTEAGA FLÓREZ**
Decana Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Administrativas

Mag. **MARTHA MARÍA BAIGORRI SANTACRUZ**
Decana Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales

Mag. **ROBINSON ANDRÉS JIMENEZ TOLEDO**
Decano Facultad de Ingeniería

Esp. **DIANA CRISTINA LOURIDO JURADO**
Decana Facultad Ciencias de la Salud

Mag. **MARÍA ALEJANDRA MORA MUÑOZ.**
Directora de Planeación y Aseguramiento de la Calidad

Esp. **JESUS ANDRÉS VILLOTA RAMÍREZ**
Vocero por los profesores

Mag. **HAROLD ANTONIO BASTIDAS CASANOVA**
Vocero por los graduandos

OSCAR ALEJANDRO GUERRERO PORTILLA
Vocero por los estudiantes

Adm. Fra. **LUCIA DEL PILAR ARTURO BURBANO**
Secretaria Consejo Académico



Contenido

ACUERDO 011 del 10 de agosto de 2023 del Consejo Directivo de la Universidad Mariana	9
Presentación	11
Capítulo 1. De los fundamentos y principios generales	13
ARTÍCULO 1. De la definición	13
ARTÍCULO 2. Del marco general	13
ARTÍCULO 3. Del carácter del profesor	13
ARTÍCULO 4. De la misión esencial del profesor	13
ARTÍCULO 5. De los propósitos del reglamento	14
ARTÍCULO 6. Del compromiso institucional	14
ARTÍCULO 7. Del perfil del profesor	14
Capítulo 2. De los derechos y deberes de los profesores	16
ARTÍCULO 8. De los derechos de los profesores	16
ARTÍCULO 9. De los deberes de los profesores	17
Capítulo 3. De la selección y vinculación de los profesores	20
ARTÍCULO 10. De la oferta laboral	20
ARTÍCULO 11. De los requisitos para presentarse a la oferta laboral	20
ARTÍCULO 12. De los criterios para el proceso de selección	21
ARTÍCULO 13. De la vinculación	21
Capítulo 4. De la contratación	23
ARTÍCULO 14. De las modalidades de contratación	23
ARTÍCULO 15. De la dedicación	23
ARTÍCULO 16. De los planes de trabajo	23
Capítulo 5. De la formación y desarrollo profesoral	25
ARTÍCULO 17. De la formación y desarrollo profesoral	25
ARTÍCULO 18. De la permanencia de los profesores	25
ARTÍCULO 19. De los planes de formación y desarrollo profesoral	25
ARTÍCULO 20. De los reconocimientos, distinciones e incentivos	26

Capítulo 6. De la promoción	27
ARTÍCULO 21. Del alcance de la promoción profesoral	27
ARTÍCULO 22. De la condición de calidad	27
Capítulo 7. De la definición y categorías del escalafón de profesores	28
ARTÍCULO 23. De la definición	28
ARTÍCULO 24. De las categorías	28
ARTÍCULO 25. De los requisitos generales para ubicación o ascenso	28
ARTÍCULO 26. De la ubicación como profesor vinculado	29
ARTÍCULO 27. De la ubicación como profesor auxiliar	29
ARTÍCULO 28. De la ubicación como profesor asistente	29
ARTÍCULO 29. De la ubicación como profesor asociado	30
ARTÍCULO 30. De la ubicación como profesor titular	30
ARTÍCULO 31. De la ubicación de profesores en situación especial	30
ARTÍCULO 32. De la remuneración salarial	31
ARTÍCULO 33. De la aprobación y reconocimiento	31
ARTÍCULO 34. De la exclusión	31
ARTÍCULO 35. De la suspensión	31
Capítulo 8. Del procedimiento de evaluación de méritos académicos	32
ARTÍCULO 36. De la Comisión Técnica de Evaluación de Méritos Académicos	32
ARTÍCULO 37. De las funciones de la Comisión Técnica de Evaluación de Méritos Académicos	32
ARTÍCULO 38. Del procedimiento para estudio, verificación y evaluación	32
ARTÍCULO 39. De la determinación de puntajes	33
ARTÍCULO 40. De los soportes para la evaluación de los méritos académicos	33
ARTÍCULO 41. De la acreditación única de requisitos y méritos académicos	34
ARTÍCULO 42. De la evaluación de la formación posgradual	34
ARTÍCULO 43. De la evaluación de los profesores con funciones de cargos directivos o administrativos	34
ARTÍCULO 44. De los años de experiencia en la Universidad Mariana para profesores con dedicación de medio tiempo	34
Capítulo 9. De la evaluación	36
ARTÍCULO 45. De la evaluación del desempeño	36

ARTÍCULO 46. Del alcance de la evaluación de desempeño	36
ARTÍCULO 47. De los actores de la evaluación	36
ARTÍCULO 48. De la calificación	36
Capítulo 10. De las situaciones administrativas	38
ARTÍCULO 49. De la definición	38
ARTÍCULO 50. Del profesor en servicio activo	38
ARTÍCULO 51. Del profesor en licencia no remunerada	38
ARTÍCULO 52. De los procedimientos para la licencia no remunerada	38
ARTÍCULO 53. Del profesor en licencia remunerada	39
ARTÍCULO 54. De los procedimientos para otorgar la licencia remunerada	39
ARTÍCULO 55. Del profesor en permiso	40
ARTÍCULO 56. Del profesor en comisión	41
ARTÍCULO 57. De las clases de comisión	41
ARTÍCULO 58. De la comisión de servicios	41
ARTÍCULO 59. De las comisiones de estudio	41
ARTÍCULO 60. De los requisitos para acceder a la comisión de estudio con apoyo institucional	42
ARTÍCULO 61. De la comisión de estudios con recursos propios	42
ARTÍCULO 62. De la autorización de las comisiones de estudio	42
ARTÍCULO 63. De la revocación de la comisión de estudio	42
ARTÍCULO 64. De las comisiones directiva o administrativa	43
ARTÍCULO 65. De la remuneración de las comisiones directiva o administrativa	43
ARTÍCULO 66. Del profesor en vacaciones	44
ARTÍCULO 67. Del profesor en suspensión del ejercicio de sus funciones	44
Capítulo 11. Del procedimiento disciplinario de los profesores	45
ARTÍCULO 68. Del objeto	45
Capítulo 12. De los mecanismos de participación de los profesores en los órganos colegiados de gobierno	46
ARTÍCULO 69. De la elección de los voceros de los profesores en los órganos colegiados de gobierno	46
ARTÍCULO 70. De las condiciones y calidades de los elegibles	46

ARTÍCULO 71. De los procedimientos para la elección	47
Capítulo 13. De las disposiciones generales	50
ARTÍCULO 72. De la producción intelectual	50
ARTÍCULO 73. De la interpretación	50
ARTÍCULO 74. De la vigencia	50



ACUERDO 011

10 de agosto de 2023

Por el cual se aprueba el Reglamento de Profesores de la Universidad Mariana

EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA UNIVERSIDAD MARIANA

En uso de sus atribuciones estatutarias y reglamentarias, y

CONSIDERANDO:


- Que de acuerdo con el Estatuto General ratificado por el Ministerio de Educación Nacional mediante Resolución número 008986 del 21 de mayo de 2021 y el Reglamento General aprobado por el Consejo Directivo de la Universidad Mariana mediante el Acuerdo 001 del 31 de enero de 2023, lo dispuesto por el Consejo Máximo a través del Acuerdo 04 del 10 de julio de 2021, y en atención a la nueva normatividad nacional e institucional, se hace necesario expedir el Reglamento de Profesores, de conformidad con el sentido y espíritu del Estatuto General que regula el derecho interno institucional.
- Que en el Reglamento General en su capítulo 8, artículos 47 y 48, se define la normatividad institucional, buscando la construcción e interpretación del derecho interno institucional y sus efectos jurídicos, a fin de guardar concordancia con las disposiciones y el espíritu del Estatuto General para su validez.
- Que según lo dispuesto por el Consejo Máximo y lo instituido en el Estatuto General, artículo 39 literal g. le corresponde al Consejo Directivo expedir y reformar los reglamentos que orientan la gestión y las actividades académicas, administrativas, financieras y de desarrollo humano integral de la Universidad Mariana
- Que el Consejo Directivo, en sesión ordinaria del 10 de agosto de 2023, estudió el Reglamento de Profesores, encontrándolo adecuado a las nuevas disposiciones normativas institucionales y en coherencia con el marco jurídico para la educación superior en Colombia.


ACUERDA:

- ARTÍCULO PRIMERO:** Aprobar en todas sus partes el REGLAMENTO DE PROFESORES de la Universidad Mariana, contenido en el documento que se adjunta al presente Acuerdo como parte integral del mismo.
- ARTICULO SEGUNDO:** El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su aprobación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias, en especial el Acuerdo 019 del 6 de junio de 2007 expedido por el Consejo Directivo, demás resoluciones y acuerdos que le sean concordantes.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en San Juan de Pasto, a los diez (10) días del mes de agosto de dos mil veintitrés (2023).


Hna. AYLEM YELA ROMO, f.m.i.
Rectora




DORA LUCY ARCE HIDALGO
Secretaria General



Presentación

El Reglamento de Profesores de la Universidad Mariana, aprobado por el Consejo Directivo mediante el Acuerdo 011 del 10 de agosto de 2023, y constituido como carta general del quehacer docente, consagra el marco normativo que fundamenta el desarrollo de las labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales, y de extensión, iluminadas desde la misión, visión, principios, Proyecto Educativo Institucional, Estatuto General, Reglamento General, Reglamento Interno de Trabajo y demás normatividad institucional, para ser acatadas, asumidas y ejercidas por los profesores, desde la ética, el respeto y el compromiso hacia su propia formación y la impartida a sus estudiantes.

En el presente reglamento se define los fundamentos y principios generales, así como los deberes y derechos del personal de profesores de la Universidad Mariana en el ejercicio de su profesión, los procesos de selección y vinculación, el sentido de la formación, el desarrollo y alcance de la promoción profesoral desde la creación de mecanismos para su escalafón, la actualización de un régimen disciplinario con acciones preventivas y correctivas que permiten contribuir a la consolidación de procesos de formación profesional en el marco y respeto de los derechos y principios constitucionales, los mecanismos de participación, las diferentes situaciones administrativas, la actualización del sistema de evaluación de los profesores, con el fin de promover el mejoramiento continuo de su práctica pedagógica e identificar las estrategias de acompañamiento, formación permanente y formación posgradual, para alcanzar los logros propuestos.

Es así como, el Reglamento de Profesores de la Universidad Mariana busca consolidar un espacio de desarrollo profesoral, para fortalecer el servicio y así contar con más y mejores posibilidades de participación activa y efectiva en la construcción de comunidad universitaria, en un marco de respeto hacia los demás, bajo una ética que le permita difundir el conocimiento en el proceso de formación en custodia de la dignidad y libertad del ser humano, donde cada uno de sus comportamientos debe estar encaminado a promover la consolidación de la excelencia educativa para la transformación personal y social, a fin de potencializar su proyecto de vida y el de los demás, a la luz de la espiritualidad mariana y franciscana, sin perjuicio de los derechos de los otros, promoviendo el testimonio mariano y la dignidad humana, centrada en la persona de Jesucristo, evangelio vivo de amor y fundamento esencial, que imprime sentido a la

institución como una Obra en Pastoral, permeando la dimensión humana, espiritual, ética, académica, científica, investigativa y social desde un compromiso de formación integral para la vida.

Hna. **Aylem del Carmen Yela Romo**, f.m.i

Rectora

Capítulo 1. De los fundamentos y principios generales

ARTÍCULO 1. De la definición. En el marco del Estatuto General, el Reglamento General y demás normatividad institucional, el Reglamento de Profesores de la Universidad Mariana es el conjunto de normas y procedimientos que, en ejercicio de la autonomía universitaria garantizada en la Constitución Política de Colombia y la ley, rige las labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales, de extensión y de desarrollo humano integral de la Universidad Mariana.

ARTÍCULO 2. Del marco general. El Reglamento de Profesores se inscribe en el conjunto de normas que están constituidas en el Estatuto General, Reglamento General y demás normatividad institucional.

ARTÍCULO 3. Del carácter del profesor. Para todos los efectos de este reglamento y demás normatividad institucional, se entenderá como profesor, y en conformidad con todo lo dispuesto en el numeral 1 del artículo 13 del Estatuto General, a la persona encargada de la planificación, ejecución y evaluación de los procesos de enseñanza y aprendizaje, y de sus resultados, incorporando labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales, de extensión y de desarrollo humano integral, según la asignación encomendada.

ARTÍCULO 4. De la misión esencial del profesor. El profesor de la Universidad Mariana tiene como misión esencial la formación integral de sus estudiantes, que la ejercerá en las labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales, de extensión y de desarrollo humano integral en el campo de la ciencia, la tecnología, las humanidades, el arte y la filosofía. Por su vinculación, compromiso, respeto y sentido de pertenencia con la institución, asume los principios y valores a la luz del evangelio de Jesucristo, la espiritualidad mariana, franciscana y el legado pedagógico de la Madre Caridad Brader, fundadora de la Congregación de Religiosas Franciscanas de María Inmaculada, haciendo visible la misión, la visión, de conformidad con el Proyecto Educativo Institucional –PEI–, el Estatuto General, el Reglamento General, este reglamento y demás normatividad institucional.

ARTÍCULO 5. De los propósitos del reglamento. El reglamento tiene como propósitos centrales: orientar el desarrollo humano, académico y profesional de los profesores; establecer condiciones que faciliten el logro de sus responsabilidades, la consolidación de una comunidad profesional y universitaria, y el avance permanente hacia la excelencia académica; señalar sus deberes y derechos, y definir las características relacionadas con su selección, vinculación, contratación, permanencia, evaluación, promoción y retiro.

ARTÍCULO 6. Del compromiso institucional. El compromiso del profesor busca desarrollar su labor educativa desde la dimensión ética; con sentido de pertenencia, competencia profesional e investigativa, y con capacidad de crear ambientes de aprendizaje significativo.

Cumple su tarea en la Universidad Mariana, respetando su identidad institucional y su confesionalidad, formando a los estudiantes desde el evangelio de Jesucristo, la espiritualidad mariana, franciscana y el legado pedagógico de la Madre Caridad Brader; además de comprometerse a cumplir con sus deberes según la orientación de la autoridad universitaria, aportando significativamente a la consolidación de la excelencia educativa para la transformación social.

ARTÍCULO 7. Del perfil del profesor. Con su compromiso, el profesor de la Universidad Mariana acepta ejercer sus funciones dentro del Proyecto Educativo Institucional –PEI–, de manera que se desempeñe con ética y profesionalismo, propendiendo a la formación integral de los estudiantes y a la excelencia académica en las funciones misionales que oriente. Por lo tanto, el profesor se caracteriza por:

1. Buscar el encuentro personal con Dios, consigo mismo, con el otro y con su entorno.
2. Su conocimiento, apropiación y vivencia de la misión, visión, principios y valores señalados en la normatividad de la universidad.
3. Su integridad con gran formación espiritual y humana que dé fe de su lealtad, fraternidad, respeto, prudencia, paz, sinodalidad, servicio, minoridad, solidaridad, responsabilidad, compasión, honestidad, la verdad, la justicia y el bien común, que lo identifican como un buen ciudadano.
4. Su desempeño con calidad académica e investigativa de forma crítica, propositiva, creativa y responsable con los compromisos que adquiere.

5. Su actitud proactiva y propositiva, con capacidad para articular la docencia con la investigación, la extensión y la cultura, fortaleciendo el aprendizaje y la formación integral.
6. Su interés y participación en el mejoramiento de los procesos institucionales, la formación integral de los estudiantes y su desempeño competitivo, en pro de la calidad para la consolidación de la excelencia educativa y la transformación social.
7. Su apertura al diálogo constructivo y permanente con los estudiantes, interesado por sus avances, necesidades, formación en los principios, valores y su aprendizaje significativo.
8. Promover y respetar el liderazgo del estudiante en favor del aprendizaje autónomo.
9. Su disposición al trabajo individual y en equipos, con sentido de organización y capacidad para liderar procesos pedagógicos, curriculares, de investigación y de extensión, atento a la realidad social, política, económica y cultural, para plantear acciones de intervención en la perspectiva del desarrollo humano sostenible.
10. Contribuir responsablemente con el cuidado y preservación del medio ambiente.

Capítulo 2. De los derechos y deberes de los profesores

ARTÍCULO 8. De los derechos de los profesores. En el marco de las garantías y principios consagrados en la Constitución Política de Colombia, las reglamentaciones laborales y de seguridad social, como también la de salud y seguridad en el trabajo y las reglamentaciones internas contenidas en el Estatuto General, Reglamento General y demás normatividad institucional, los profesores debidamente contratados por la Universidad Mariana tendrán los siguientes derechos:

1. Recibir un trato respetuoso en todo tiempo, modo y lugar, en sujeción permanente al principio de dignidad humana, el cual se constituye como eje transversal en el presente reglamento.
2. Contar con la libertad de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra en concordancia con lo consagrado en el artículo 27 de la Constitución Política de Colombia, de conformidad con el Proyecto Educativo Institucional –PEI–, la misión, principios, valores, lineamientos, la normatividad institucional y lo dispuesto en el presente reglamento.
3. Contar con una distribución académica en las distintas labores misionales de conformidad con los parámetros generales de la institución y la planeación que realicen las diferentes facultades y/o programas y/o unidades.
4. Recibir reconocimientos y distinciones, de acuerdo con lo que se establezca en los lineamientos de la Universidad Mariana, en el presente reglamento y en la normatividad institucional.
5. Estar vinculado y ascender en el escalafón de profesores, de conformidad con los requisitos, procesos y procedimientos establecidos por la institución, acogiendo el conducto regular.
6. Presentar sus apreciaciones y proposiciones sobre asuntos de interés de la Universidad Mariana, en forma directa o por conducto de los voceros de profesores, en las instancias previstas en el Estatuto General, Reglamento General y demás normatividad institucional.
7. Conocer los procesos y criterios de evaluación que le permitan establecer de manera objetiva, clara, expresa y precisa los parámetros con los cuales será evaluado su desempeño en las distintas labores misionales.

8. En caso de no conformidad con el resultado obtenido en el ascenso al escalafón, el profesor puede solicitar recurso de revisión ante la Comisión Técnica de Evaluación de Méritos Académicos –CTEMA–.
9. En caso de no conformidad con el resultado de evaluación de desempeño, podrá solicitar la revisión ante el director del programa.
10. Utilizar formas de comunicación eficaces y respetuosas con todos los miembros de la comunidad universitaria, para recibir información oportuna, precisa, adecuada, clara, expresa sobre los aspectos que determinan y afectan su desempeño profesional, académico y su evaluación.
11. Elegir y ser elegido, para participar en los órganos colegiados de gobierno, Consejo Directivo, Consejo Académico, Consejo de Desarrollo Humano Integral y Consejo de Facultad, de conformidad con los mecanismos de participación y elección de voceros que establezca el Estatuto General, el Reglamento General y el presente reglamento.
12. En caso de no conformidad con los resultados de la elección de voceros en los órganos colegiados de gobierno, podrá interponer recurso de revisión ante la Rectoría.
13. Acceder y hacer uso responsable de la infraestructura universitaria, de los medios educativos y recursos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que ofrece la institución y que sean necesarios y útiles para la promoción y el ejercicio de la función profesoral.
14. Acceder a los programas de formación, capacitación, actualización y perfeccionamiento continuo en temas académicos, de desarrollo humano integral, sociales, culturales y disciplinares, de conformidad con los lineamientos y requisitos institucionales.
15. Recibir la remuneración conforme con la modalidad de contratación laboral.
16. Recibir un tratamiento adecuado en el manejo y reserva de sus datos personales e información relacionada con su desempeño profesional y profesoral.

ARTÍCULO 9. De los deberes de los profesores. Son deberes de los profesores contratados por la Universidad Mariana:

1. Comprometerse a respetar y vivenciar la misión y visión de la Universidad Mariana, como institución católica y privada, inspirada en los principios y valores desde el evangelio de Jesucristo, la espiritualidad

mariana y franciscana, el Proyecto Educativo Institucional –PEI– y la normatividad vigente de la Universidad Mariana.

2. Ser responsables y cumplir con los deberes y compromisos adquiridos, avivando el sentido de pertenencia, honradez, honestidad, fidelidad y gratitud; defendiendo y promoviendo las convicciones, propósitos y disposiciones de la institución.
3. Propiciar un trato digno y respetuoso consigo mismo y con los demás, contribuyendo con un ambiente sano y fraterno.
4. Cumplir con buena fe, honestidad, lealtad, honor y responsabilidad todas las obligaciones que se deriven de la Constitución Política, de las leyes, de los reglamentos internos, del contrato de trabajo y demás disposiciones institucionales.
5. Actuar conforme con los principios universales de la ética y los particulares de su profesión, en su condición de profesor en una comunidad universitaria, comprometido con la calidad académica.
6. Desarrollar con responsabilidad, eficiencia y calidad las labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales, de extensión y de desarrollo humano integral, y demás funciones académicas, directivas y administrativas asignadas, de conformidad con los lineamientos institucionales y la planificación de actividades en sus respectivas facultades y/o programas y/o unidades.
7. Desarrollar con responsabilidad, eficiencia y calidad todas las funciones inherentes a su cargo, en coherencia con su modalidad de contratación laboral, concurriendo a sus actividades en la jornada de trabajo a la que se ha comprometido con la institución.
8. Estar actualizados en el desarrollo académico de su disciplina y en su formación como profesor, en beneficio del mejoramiento continuo de procesos académicos en alta calidad.
9. Contribuir al fortalecimiento de una cultura de participación responsable.
10. Fomentar la participación activa de los estudiantes, dentro del respeto a su individualidad, propendiendo al desarrollo de las competencias y resultados de aprendizaje propuestos para los programas y unidades académicas a los que se encuentre vinculado.
11. Cumplir con la entrega de resultados de evaluación en los plazos establecidos en el respectivo calendario académico, resolviendo, de manera adecuada, oportuna y respetuosa, los reclamos que, de

conformidad con el Reglamento de Estudiantes, puedan presentarse, atendiendo igualmente los asuntos relacionados de manera directa con los cursos o asignaturas académicas a su cargo.

12. Propender a la formación integral de los estudiantes, mediante la participación en los programas y proyectos que desarrollan las áreas de Gestión Académica, Administrativa y Financiera y de Desarrollo Humano Integral, que contribuya con la identidad institucional.
13. Asistir responsablemente a las jornadas de inducción, cualificación, capacitación y planificación que sean programadas por la Universidad Mariana en cumplimiento de las funciones asignadas.
14. Asistir y participar responsablemente a las reuniones y actividades convocadas por los directivos, profesores y administrativos de la Universidad Mariana.
15. Cumplir puntualmente con los horarios establecidos, los planes de trabajo y las funciones asignadas por la Universidad Mariana.
16. Abstenerse de asistir a su lugar de trabajo en estado de embriaguez o bajo el efecto de cualquier sustancia psicoactiva.
17. Asistir al desarrollo de sus funciones con la mejor disposición, actitud y presentación personal para propender a un adecuado clima organizacional.
18. Respetar el conducto regular y los procedimientos para la solicitud de permisos para ausentarse de su sitio de trabajo, de conformidad con la normatividad institucional.
19. Abstenerse de ausentarse de la universidad sin el debido permiso autorizado por escrito por el superior jerárquico, de conformidad con los reglamentos internos institucionales.
20. Salvaguardar la imagen y buen nombre de la Universidad Mariana y de su comunidad universitaria en todos los actos públicos, privados y en entornos digitales, en todo tiempo, modo y lugar, en sujeción permanente al principio de dignidad humana.
21. Salvaguardar la productividad académica, de acuerdo con el Reglamento de Propiedad Intelectual y Derechos de Autor de la Universidad Mariana y demás normas internas y externas concordantes.
22. Contribuir con el cuidado y seguridad de los bienes del campus universitario, siendo responsables de la reparación económica por los daños que por acción u omisión se causen.

Capítulo 3. De la selección y vinculación de los profesores

ARTÍCULO 10. De la oferta laboral. Los candidatos a profesores de la Universidad Mariana deberán presentarse a la oferta laboral de acuerdo con los criterios de vinculación adoptados por la institución. Los criterios de selección de los candidatos a profesores se establecen de acuerdo con las labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales, de extensión y de desarrollo humano integral, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de la universidad, la cual se reserva el derecho de vinculación laboral.

La Vicerrectoría Académica, decanaturas y las direcciones de los programas académicos contarán, para la selección de los profesores, con el apoyo de la Dirección de Gestión del Talento Humano.

La institución definirá los procedimientos e instrumentos que aseguren la selección de los profesores conforme con las necesidades de gestión universitaria.

El decano de la facultad y el director del programa académico, previa existencia de la vacante y la disponibilidad presupuestal, según el caso, verificarán los requisitos, seleccionarán y propondrán los candidatos al vicerrector académico, quien remitirá los resultados a la Rectoría para su elección y contratación.

ARTÍCULO 11. De los requisitos para presentarse a la oferta laboral. Para ser vinculado como profesor de la Universidad Mariana, se requiere:

1. Tener título de pregrado y/o posgrado, formalmente reconocido o convalidado por el Estado colombiano.
2. Ser ciudadano colombiano o residente autorizado.
3. Acreditar experiencia docente, profesional y/o producción científica, técnica e intelectual.

Parágrafo 1. A partir de la vigencia del presente reglamento, todo profesor que se vincule por primera vez a la institución debe acreditar formación pedagógica, docente o de investigación en la educación superior.

Parágrafo 2. En el evento de no cumplir con el requisito del Parágrafo 1, el aspirante podrá ser contratado como profesor, acogéndose a los mecanismos que establece el Plan de Formación y Desarrollo Profesional de la Universidad Mariana.

ARTÍCULO 12. De los criterios para el proceso de selección. Los aspectos a evaluar en el proceso de selección, entre otros, son los siguientes:

1. Formación profesional y posgradual en el área disciplinar o interdisciplinar.
2. Formación pedagógica.
3. Experiencia en docencia universitaria o en el ejercicio de la profesión.
4. Producción investigativa: generación de nuevo conocimiento, desarrollo tecnológico, apropiación social y divulgación de conocimiento y formación de talento humano.
5. Participación en procesos de gestión de calidad de la educación superior.
6. Resultados de las pruebas de conocimientos, psicotécnicas, lengua extranjera y entrevistas.

Parágrafo. La Universidad Mariana promoverá la vinculación de sus graduados con reconocimientos por sus logros académicos, científicos, culturales y de extensión.

ARTÍCULO 13. De la vinculación. La Universidad Mariana se reserva el derecho de admisión para los profesores cuya vinculación laboral se realiza de forma voluntaria y de acuerdo con las normas establecidas en sus reglamentos.

La vinculación de los profesores será formalizada por el representante legal mediante contrato laboral a término fijo o indefinido, por obra o por labor contratada, con dedicación de tiempo completo, medio tiempo u hora cátedra, de acuerdo con las necesidades del servicio, que se constituye en fuente de derechos y obligaciones, según lo consagrado en el capítulo tres (3) del Reglamento Interno de Trabajo.

Parágrafo 1. Los profesores que de manera transitoria ejerzan funciones directivas o administrativas en la universidad no perderán la condición de profesores ni los derechos ni las prerrogativas, ni novará su forma de contratación mientras esté vigente su vinculación con la Universidad Mariana, por cuanto se encuentra desempeñando un cargo mediante

la comisión directiva o administrativa. En todo caso, la remuneración, mientras esté vigente la comisión, corresponderá a la del cargo directivo o administrativo; una vez termine la comisión, seguirá percibiendo el salario pactado en el contrato.

Parágrafo 2. El profesor que habiendo ingresado a la institución con todos los requisitos reglamentarios se haya retirado por situaciones distintas a las disciplinarias podrá vincularse sin necesidad de cumplir la totalidad del procedimiento de oferta laboral, de conformidad con las directrices impartidas por la Universidad Mariana, que además se reserva la decisión y el derecho de realizar o no la contratación, dependiendo de la necesidad del servicio.

Capítulo 4. De la contratación

ARTÍCULO 14. De las modalidades de contratación. Los profesores de la Universidad Mariana serán vinculados laboralmente por contrato a término indefinido, a término fijo, por obra o por labor contratada. La institución determinará los criterios de asignación de estas modalidades de contratación teniendo en cuenta la formación, desempeño, productividad y otros logros académicos del profesor.

ARTÍCULO 15. De la dedicación. Los profesores de la Universidad Mariana se vinculan en las modalidades de tiempo completo o medio tiempo y hora cátedra mediante contratación laboral.

1. El profesor de tiempo completo es quien presta sus servicios en la jornada laboral de la universidad durante cuarenta (40) horas semanales, según el plan de trabajo acordado con el decano de la facultad.
2. El profesor de medio tiempo es quien presta sus servicios en la jornada laboral de la universidad durante veinte (20) horas semanales, según el plan de trabajo acordado con el decano de la facultad.
3. El profesor de hora cátedra es quien se vincula a la universidad para desarrollar una labor docente limitada a un determinado número de horas de clase reglamentadas por la institución.

ARTÍCULO 16. De los planes de trabajo. En el plan de trabajo realizado entre el profesor y el respectivo director, y aprobado por el decano, con el visto bueno de Vicerrectoría Académica, en el cual prevalecerán las necesidades de la Universidad Mariana en la realización de las actividades, así como en el establecimiento del horario de trabajo, deberá quedar consignada la distribución de las horas semanales y semestrales de los profesores de tiempo completo, medio tiempo y hora cátedra, en actividades distribuidas en las diferentes labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales, de extensión y de desarrollo humano integral, entre otras.

Parágrafo 1. La Universidad Mariana determinará los procedimientos de distribución de horas de los planes de trabajo de los profesores, proporcionales a las labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales, de extensión y de desarrollo humano integral; así como, los mínimos y máximos de asignación de horas.

Parágrafo 2. La Universidad Mariana establecerá el horario de trabajo de los profesores dependiendo de las necesidades académicas que se debe suplir por cada uno de estos, y con base en la distribución académica que se le hubiere asignado; la distribución será de estricto cumplimiento para el profesor.

Parágrafo 3. La Universidad Mariana podrá designar a los profesores y directivos para representarla en actividades académicas y/o administrativas al interior y fuera de la institución.

Capítulo 5. De la formación y desarrollo profesoral

ARTÍCULO 17. De la formación y desarrollo profesoral. La universidad entiende la formación como todos los procesos dirigidos a la actualización, capacitación y perfeccionamiento del profesor en sus diferentes labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales, de extensión y de desarrollo humano integral, que fortalecen su desarrollo profesional, su ser y quehacer pedagógico.

El desarrollo profesoral y su profesionalización se comprenden, desde los marcos normativos legales e institucionales, como los mecanismos que se disponen desde la institución para el perfeccionamiento y consolidación del plan de vida del profesor, entre los cuales se encuentran, la vinculación profesoral, la promoción en el escalafón, el desarrollo en las labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales, de extensión y de desarrollo humano integral, su profesionalización en general, los factores que ayudan a estimular y reconocer su mejoramiento y crecimiento personal, un buen clima laboral y su posibilidad de permanencia y estabilidad en la universidad.

ARTÍCULO 18. De la permanencia de los profesores. La Universidad Mariana, en el marco del Estatuto General, Reglamento General, el Proyecto Educativo Institucional –PEI– y en concordancia con la misión, asegura la permanencia de los profesores a través de la cualificación, escalafón docente, incentivos por la producción en investigación, reconocimientos, distinciones e incentivos, plan de formación y desarrollo profesoral, en permanente acompañamiento desde sus áreas de gestión académica, administrativa y financiera, y de desarrollo humano integral.

ARTÍCULO 19. De los planes de formación y desarrollo profesoral. La Universidad Mariana desarrolla periódicamente planes institucionales de formación y desarrollo profesoral, los cuales responden a las labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales, de extensión y de desarrollo humano integral en el marco de su Proyecto Educativo Institucional –PEI–.

Los programas de formación y desarrollo profesoral se gestionan a través de planes de acción institucional, los cuales incluyen los procesos y procedimientos específicos para cada uno de ellos.

El Plan de Formación y Desarrollo Profesorado está orientado a su formación integral y a fortalecer las competencias pedagógicas, didácticas e investigativas, de tal forma que cualifiquen, además de su práctica pedagógica, la dimensión formativa, humana y ética, hacia el desarrollo integral de los estudiantes.

ARTÍCULO 20. De los reconocimientos, distinciones e incentivos.

Corresponde a la rectora de la universidad aprobar los reconocimientos, distinciones e incentivos de carácter académico o económico que tengan como propósito estimular y reconocer el desempeño y el desarrollo destacado de los profesores en el ejercicio de las labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales, de extensión y de desarrollo humano integral, y por su contribución al desarrollo institucional.

Parágrafo 1. Los criterios y procedimientos de los reconocimientos, distinciones e incentivos para los profesores serán reglamentados y aprobados por el Consejo Directivo.

Parágrafo 2. Los reconocimientos que eventualmente el Consejo Directivo otorgue por causas especiales.

Capítulo 6. De la promoción

ARTÍCULO 21. Del alcance de la promoción profesoral. La promoción en el escalafón de profesores se dará como resultado de la verificación de las condiciones establecidas para la vinculación a la siguiente categoría, de acuerdo con lo dispuesto en la valoración de su trayectoria en las labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales, de extensión y de desarrollo humano integral, según lo establecido en el capítulo 8 del presente reglamento.

ARTÍCULO 22. De la condición de calidad. La condición para postularse al proceso de promoción en el escalafón de profesores es que, en los dos últimos procesos de evaluación general del desempeño, el profesor haya obtenido valoraciones no inferiores a cuatro punto cero (4.0).

Capítulo 7. De la definición y categorías del escalafón de profesores

ARTÍCULO 23. De la definición. El escalafón de profesores es un mecanismo de promoción y permanencia para ubicar a los profesores por categorías en la Universidad Mariana, con el objeto de reconocer, valorar y estimular su formación, desempeño, productividad y otros méritos académicos alcanzados durante su permanencia en la institución.

ARTÍCULO 24. De las categorías. Según el cumplimiento de los requisitos académicos alcanzados, los profesores pueden ser ubicados en una de las siguientes categorías:

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

ARTÍCULO 25. De los requisitos generales para ubicación o ascenso. Para efectos de vinculación, ascenso, reingreso en alguna de las categorías del escalafón de profesores, se tendrá en cuenta los siguientes requisitos: lealtad, identidad y sentido de pertenencia con la institución, nivel de formación académica, años de experiencia en la Universidad Mariana y puntaje por méritos académicos.

Lealtad se refiere al respeto y fidelidad hacia los principios morales y compromisos institucionales; se incluye las autoridades de gobierno personal y colegiada, y demás miembros de la comunidad universitaria.

Identidad se refiere a toda forma de participación encaminada a cumplir y vivenciar la misión, visión, principios, valores y objetivos de la universidad, que implica la propia responsabilidad en su gestión y actividad.

Sentido de pertenencia se refiere al arraigo, gratitud, fidelidad, lealtad, correspondencia y vivencia que debe existir entre el profesor y la institución, en el cumplimiento de su misión, visión, principios y valores.

El nivel de formación académica se refiere a los títulos de técnico profesional, tecnólogo, tecnólogo especializado, profesional, especialista,

magíster y doctor, legalmente reconocidos o convalidados por el Ministerio de Educación Nacional de Colombia –MEN–.

Los años de experiencia hacen referencia a los años de permanencia de un profesor con dedicación de tiempo completo o su equivalencia en la Universidad Mariana.

El puntaje por méritos académicos se refiere a los puntos necesarios para ser ubicado en una de las categorías del escalafón.

ARTÍCULO 26. De la ubicación como profesor vinculado. Para que un profesor pueda ser ubicado en la Categoría Vinculado, deberá acreditar título con un nivel de formación académico de técnico profesional, tecnólogo, tecnólogo especializado, profesional, especialista, magíster o doctor, legalmente reconocido o convalidado por el Ministerio de Educación Nacional de Colombia –MEN–.

Parágrafo. Para el caso de situaciones especiales de un profesor con título de maestría o doctorado que haya sido clasificado en el escalafón de otra institución de educación superior legalmente reconocida por el Estado, puede acogerse a lo dispuesto en el artículo 31 del presente reglamento.

ARTÍCULO 27. De la ubicación como profesor auxiliar. Para que un profesor pueda ser ubicado en la Categoría Auxiliar deberá acreditar título con un nivel de formación académico de maestría, legalmente reconocido o convalidado por el Ministerio de Educación Nacional de Colombia –MEN–, dos (2) años de experiencia como profesor de tiempo completo o su equivalencia en la Universidad Mariana en Categoría Vinculado y los puntos por méritos académicos contemplados en el anexo técnico vigente presentado por el Consejo Académico y aprobado por el Consejo Directivo.

Parágrafo. Para programas de salud, la Especialización Médico Quirúrgica equivale al título de nivel de formación académico que haya establecido el Ministerio de Educación Nacional de Colombia –MEN–.

ARTÍCULO 28. De la ubicación como profesor asistente. Para que un profesor pueda ser ubicado en la Categoría Asistente deberá acreditar título con un nivel de formación académico de maestría, legalmente reconocido o convalidado por el Ministerio de Educación Nacional de Colombia –MEN–, cuatro (4) años de experiencia como profesor de tiempo completo o su equivalencia en la Universidad Mariana en Categoría Auxiliar y los puntos por méritos académicos obtenidos durante su permanencia en

esta categoría, contemplados en el anexo técnico vigente presentado por el Consejo Académico y aprobado por el Consejo Directivo.

Parágrafo. Para programas de salud, la Especialización Médico Quirúrgica equivale al título de nivel de formación académico que haya establecido el Ministerio de Educación Nacional de Colombia –MEN–.

ARTÍCULO 29. De la ubicación como profesor asociado. Para que un profesor pueda ser ubicado en la Categoría Asociado deberá acreditar título con un nivel de formación académico de maestría, legalmente reconocido o convalidado por el Ministerio de Educación Nacional de Colombia –MEN–, cinco (5) años de experiencia como profesor de tiempo completo o su equivalencia en la Universidad Mariana en Categoría Asistente y los puntos por méritos académicos obtenidos durante su permanencia en esta categoría, contemplados en el anexo técnico vigente presentado por el Consejo Académico y aprobado por el Consejo Directivo.

ARTÍCULO 30. De la ubicación como profesor titular. Para que un profesor pueda ser ubicado en la Categoría Titular deberá acreditar título con un nivel de formación académico de doctor, legalmente reconocido o convalidado por el Ministerio de Educación Nacional de Colombia –MEN–, seis (6) años de experiencia como profesor de tiempo completo en la Universidad Mariana en Categoría Asociado y los puntos por méritos académicos obtenidos durante su permanencia en esta categoría, contemplados en el anexo técnico vigente presentado por el Consejo Académico y aprobado por el Consejo Directivo.

Parágrafo. Un profesor con nivel de formación académico de maestría podrá ubicarse en la Categoría Titular acreditando: título de maestría legalmente reconocido o convalidado por el Ministerio de Educación Nacional de Colombia –MEN–, seis (6) años de experiencia como profesor de tiempo completo o su equivalente en la Universidad Mariana en Categoría Asociado, ser investigador en ejercicio con producción objetivamente demostrable en el Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología –CTel– con categoría de investigador junior, asociado, senior o emérito, y los puntos por méritos académicos obtenidos durante su permanencia en esta categoría, contemplados en el anexo técnico vigente presentado por el Consejo Académico y aprobado por el Consejo Directivo.

ARTÍCULO 31. De la ubicación de profesores en situación especial. Los profesores que se vinculan por primera vez a la Universidad Mariana y que acrediten título con formación en maestrías o doctorados, legalmente

reconocido o convalidado por el Ministerio de Educación Nacional de Colombia –MEN– y ostenten méritos académicos alcanzados en otras universidades reconocidas por el Estado, podrán ser ubicados en alguna de las categorías del escalafón de profesores, dentro del año siguiente a su vinculación, previo estudio de sus postulaciones por parte de la Comisión Técnica de Evaluación de Méritos Académicos –CTEMA–. Para el efecto, se requiere que el candidato tenga, en otras instituciones de educación superior, una trayectoria profesoral similar a la exigida para los profesores de la Universidad Mariana y acredite el puntaje necesario de la categoría a la que se postula.

Parágrafo. La trayectoria profesoral similar en otras instituciones se refiere al cumplimiento de los requisitos que deben ser equivalentes a los exigidos en la Universidad Mariana, en cuanto a la lealtad, identidad y sentido de pertenencia con la institución, nivel de formación académica, años de experiencia en la universidad y puntaje requerido.

ARTÍCULO 32. De la remuneración salarial. Para efectos de salario, la remuneración es diferenciada y progresiva para cada categoría del escalafón de profesores, la cual será establecida por el Consejo Directivo.

ARTÍCULO 33. De la aprobación y reconocimiento. La vinculación al escalafón de profesores, ascenso y reingreso en las categorías será reconocida mediante resolución de Rectoría, previo concepto de la Comisión Técnica de Evaluación de Méritos Académicos –CTEMA–.

ARTÍCULO 34. De la exclusión. Se entiende como el retiro definitivo del escalafón de profesores por eventos relacionados con sanciones disciplinarias, contempladas en el artículo 67 del presente reglamento, que tiene como consecuencia la pérdida de los derechos y garantías estipuladas en el escalafón de profesores.

ARTÍCULO 35. De la suspensión. Procede cuando un profesor se retira temporalmente de la Universidad Mariana por razones personales o legales, de fuerza mayor o por la no disponibilidad de asignación académica. Por lo tanto, la suspensión no implica la pérdida de la categoría, siempre y cuando el retiro temporal no exceda los cinco (5) años, los cuales se contabilizarán a partir de la fecha de la suspensión.

Capítulo 8. Del procedimiento de evaluación de méritos académicos

ARTÍCULO 36. De la Comisión Técnica de Evaluación de Méritos Académicos. La Comisión Técnica de Evaluación de Méritos Académicos –CTEMA– está conformada por el vicerrector académico, quien la preside; el decano vocero del Consejo Directivo, y el profesor vocero del Consejo Académico. Esta comisión se encarga de realizar el proceso de evaluación de credenciales, validar el cumplimiento de los requisitos de vinculación, ascenso o reingreso en el escalafón de profesores.

Parágrafo. Para apoyo en la revisión, la Comisión Técnica de Evaluación de Méritos Académicos requerirá de un (1) profesor por cada facultad con funciones de líder de investigación de facultad, la colaboración de la Dirección de Investigación e Innovación, Dirección de Extensión, Dirección de Relaciones Nacionales e Internacionales y Dirección de Gestión del Talento Humano.

ARTÍCULO 37. De las funciones de la Comisión Técnica de Evaluación de Méritos Académicos. Son funciones esenciales de la Comisión Técnica de Evaluación de Méritos Académicos –CTEMA–:

1. El estudio y verificación de existencia y calidad de evidencias aportadas por los profesores postulantes para la vinculación, ascenso o reingreso en el escalafón de profesores.
2. La asignación de puntajes a las evidencias aportadas por los profesores postulantes según el anexo técnico vigente presentado por el Consejo Académico y aprobado por el Consejo Directivo.
3. La generación de informes de resultados preliminares para revisión de la comisión en conjunto con Rectoría.
4. La revisión a las reclamaciones o solicitudes de aclaración de los profesores postulantes.
5. La expedición y remisión de informes de resultados definitivos de la evaluación de méritos académicos a Rectoría.

ARTÍCULO 38. Del procedimiento para estudio, verificación y evaluación. Para efectos de regulación en términos de vinculación, ascenso o reingreso en el escalafón de profesores, se establece el siguiente procedimiento:

1. Apertura de la convocatoria por Rectoría, previa disponibilidad presupuestal.
2. Consolidación de las postulaciones por Vicerrectoría Académica.
3. Evaluación de los méritos académicos de los postulados por la Comisión Técnica de Evaluación de Méritos Académicos –CTEMA–.
4. Publicación de resultados preliminares de las postulaciones por Vicerrectoría Académica.
5. Presentación de reclamaciones o solicitudes de aclaración ante la Comisión Técnica de Evaluación de Méritos Académicos –CTEMA–.

Parágrafo. El profesor inconforme con su evaluación podrá, dentro de los cinco (5) días siguientes a la notificación del resultado de la evaluación, interponer y sustentar recurso de reposición ante la Comisión Técnica de Evaluación de Méritos Académicos –CTEMA– y, en subsidio, el de apelación ante la Rectoría de la universidad.

6. Publicación de resultados definitivos de las postulaciones al escalafón de profesores por Rectoría.

Parágrafo. El resultado del informe técnico de evaluación será presentado por la Vicerrectoría Académica, quien postula los candidatos a la vinculación, ascenso o reingreso al escalafón de profesores para la aprobación por parte de la rectora.

ARTÍCULO 39. De la determinación de puntajes. La clasificación de los méritos académicos, catalogados por tipos, subtipos, requerimientos y sus respectivos puntajes, se organizará en un anexo técnico, presentado a la Rectoría, por parte del Consejo Académico, para su aprobación en el Consejo Directivo.

ARTÍCULO 40. De los soportes para la evaluación de los méritos académicos. Para la valoración de los méritos académicos, el profesor deberá anexar la evidencia correspondiente que relacione en su postulación al escalafón de profesores y que demuestre su respectiva existencia y calidad.

Un mérito académico genera un solo puntaje en la convocatoria y no puede presentarse en convocatorias futuras, excepto en la producción investigativa relacionada con las nuevas ediciones corregidas y aumentadas sustancialmente de los libros, las cuales podrán evaluarse hasta con un 50 % del puntaje original.

ARTÍCULO 41. De la acreditación única de requisitos y méritos académicos. Los títulos de nivel de formación académica y los puntajes por méritos académicos sólo generan puntajes por única vez en una convocatoria del escalafón, por tanto, no son acumulables para posteriores convocatorias. Para ello, en el ascenso a una determinada categoría se debe tener en cuenta los requisitos propios definidos para cada una de éstas.

ARTÍCULO 42. De la evaluación de la formación posgradual. Los títulos de maestría y doctorado deben estar relacionados con el área disciplinar o profesional de su desempeño, con áreas afines o interdisciplinarias, o con la pedagogía, educación o docencia universitaria. Se evaluará los títulos obtenidos en universidades colombianas aprobadas por el Ministerio de Educación Nacional de Colombia –MEN– o los títulos obtenidos en otros países, pero, en este caso, se debe acreditar la convalidación de los mismos por parte del Ministerio de Educación Nacional de Colombia –MEN–.

ARTÍCULO 43. De la evaluación de los profesores con funciones de cargos directivos o administrativos. Si un profesor es designado para ocupar cargos de dirección o administración, que implique dedicación de tiempo completo y cuyo desempeño en ellos haya sido evaluado como excelente, sobresaliente o bueno, se contabilizará el número de puntos requerido para ascenso a una determinada categoría, siempre y cuando el tiempo de permanencia en el ejercicio del cargo coincida con el exigido para el ascenso; en caso contrario, el puntaje se asignará de manera proporcional al tiempo de permanencia en el cargo.

ARTÍCULO 44. De los años de experiencia en la Universidad Mariana para profesores con dedicación de medio tiempo. Para efectos de vinculación, ascenso o reingreso en el escalafón de profesores, en cuanto a los años de experiencia de un profesor con dedicación de medio tiempo en la Universidad Mariana, debe tenerse en cuenta lo siguiente:

Para ser ubicado en la Categoría Auxiliar, deberá acreditar tres (3) años de experiencia como profesor de medio tiempo en la Universidad Mariana en Categoría Vinculado.

Para ser ubicado en la Categoría Asistente, deberá acreditar cinco (5) años de experiencia como profesor de medio tiempo en la Universidad Mariana en Categoría Auxiliar.

Para ser ubicado en la Categoría Asociado, deberá acreditar siete (7) años de experiencia como profesor de medio tiempo en la Universidad Mariana en Categoría Asistente.

Para ser ubicado en la Categoría Titular, deberá acreditar nueve (9) años de experiencia como profesor de medio tiempo en la Universidad Mariana en Categoría Asociado.

Parágrafo. Para los requisitos de nivel de formación académica y puntaje por méritos académicos en cada una de las categorías del escalafón de profesores, debe acogerse a lo dispuesto en los artículos 26, 27, 28 y 29 del presente reglamento.

Capítulo 9. De la evaluación

ARTÍCULO 45. De la evaluación del desempeño. La evaluación es un proceso permanente y sistemático mediante el cual se analiza, valora y pondera la gestión del profesor de la Universidad Mariana en las labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales, de extensión y de desarrollo humano integral, garantizando un mejoramiento permanente.

ARTÍCULO 46. Del alcance de la evaluación de desempeño. Tiene como finalidad promover el mejoramiento continuo del desempeño de competencias en las labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales, de extensión y de desarrollo humano integral de los profesores e identificar las estrategias de acompañamiento, de cualificación permanente y de formación posgradual, que les permitan alcanzar los logros propuestos y la calidad académica.

ARTÍCULO 47. De los actores de la evaluación. El director de programa, el decano, el Consejo de Facultad, el vicerrector académico y los estudiantes, según su competencia, e integrando los procesos de heteroevaluación y autoevaluación, realizan semestral e intersemestralmente la evaluación del desempeño de los profesores con base en los criterios que se establezcan en la normatividad institucional vigente.

ARTÍCULO 48. De la calificación. La evaluación del profesor se realiza teniendo en cuenta la normatividad institucional vigente que para el efecto expida la Universidad Mariana; se calificarán las competencias cardinales, de nivel y específicas y se expresarán en niveles de desempeño que se evaluarán de manera cualitativa y cuantitativa. Cualitativamente, formulando valoraciones sobre el nivel del desarrollo que tiene el profesor sobre el desempeño de la competencia, y cuantitativamente, en una escala de uno punto cero (1.0) a cinco punto cero (5.0).

Parágrafo 1. Cuando el desempeño del evaluado sea menor a cuatro punto cero (4.0), deberá suscribir plan de mejoramiento sobre la o las competencias que requiere seguir desarrollando y/o fortaleciendo. El seguimiento del plan de mejoramiento lo realizará el director del programa o su superior, durante o posterior a la evaluación intersemestral y semestral.

Parágrafo 2. Cuando el desempeño del evaluado indique aspectos a mejorar, basados en las actitudes y comportamientos de la persona, contrarias a los principios y valores establecidos en la misión, visión y descritos en el presente reglamento, en el Proyecto Educativo Institucional –PEI–, Estatuto General, Reglamento General y demás normatividad institucional, deberá suscribir plan de mejoramiento. El seguimiento del plan de mejoramiento lo relizará el director del programa o su superior, durante o posterior a la evaluación intersemestral y semestral.

Capítulo 10. De las situaciones administrativas

ARTÍCULO 49. De la definición. Es la condición jurídica particular en la que se encuentra el profesor respecto del desempeño de las funciones que le corresponden por razón del cargo que ocupa. Según la ley, el Estatuto General, Reglamento General y demás normatividad institucional, el profesor podrá hallarse en una de las siguientes situaciones administrativas:

1. En servicio activo.
2. En licencia.
3. En permiso.
4. En comisión.
5. En vacaciones.
6. En suspensión del ejercicio de sus funciones.

ARTÍCULO 50. Del profesor en servicio activo. Un profesor se encuentra en servicio activo cuando ejerce las labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales, de extensión y de desarrollo humano integral propias del cargo para el cual ha sido contratado.

ARTÍCULO 51. Del profesor en licencia no remunerada. Un profesor se encuentra en licencia no remunerada cuando, a solicitud propia, se le autoriza para separarse transitoriamente del ejercicio de su cargo, con el fin de dedicarse a asuntos ajenos a la universidad, sin derecho a remuneración, hasta por sesenta (60) días calendario al año, continuos o discontinuos. Si ocurre justa causa o dependiendo de la situación a juicio de la rectora, la licencia podrá prorrogarse hasta por treinta (30) días más.

Parágrafo. En este caso, al existir una suspensión del contrato de trabajo, la duración de la licencia no se tendrá en cuenta para el reconocimiento y pago de las prestaciones sociales, vacaciones, ni como tiempo de servicio que se pueda computar para el escalafón de profesores y otros aspectos relacionados con el contrato de trabajo, conforme con la normatividad vigente.

ARTÍCULO 52. De los procedimientos para la licencia no remunerada. Para la concesión de la licencia ordinaria o de prórroga, la solicitud deberá remitirse a la rectora, acompañada de los documentos que la justifiquen. Deberá tener concepto previo y favorable del decano y del director del

programa, y será resuelta por la rectora. Al concederse una licencia ordinaria, el profesor deberá separarse del cargo, desde la fecha que se establezca en el documento que se le autoriza; en todo caso, deberá dejar al día el cumplimiento de las actividades que se le haya designado, realizando la entrega al respectivo superior jerárquico. El tiempo de la licencia ordinaria y el de su prórroga no es computable, para ningún efecto, como tiempo de servicio. Una vez aprobada la licencia ordinaria por la Rectoría, se deberá informar a la Dirección de Gestión de Talento Humano para lo de su competencia.

Cuando la solicitud de licencia ordinaria no obedece a razones de fuerza mayor o de caso fortuito, la rectora decidirá sobre la fecha de su iniciación, teniendo en cuenta las necesidades del servicio. En todo caso, una vez concedida, el profesor no podrá renunciar a ella, a menos que exista un acuerdo con la universidad. Sin embargo, esto no obsta para que la universidad pueda interrumpir el desarrollo de la licencia cuando medien circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito que pueda afectarla. Superadas las circunstancias que den origen a la interrupción, el profesor podrá optar por reanudar su licencia o renunciar a ella.

Para todo lo demás, deberá acogerse a lo estipulado en el Reglamento Interno de Trabajo.

ARTÍCULO 53. Del profesor en licencia remunerada. Las licencias por enfermedad, luto o por maternidad y paternidad se registrarán por las normas de seguridad social vigentes en el país y la reglamentación interna de la universidad. El profesor deberá presentar el certificado expedido por la entidad promotora de salud o la entidad que haga sus veces a la oficina de Gestión del Talento Humano, a más tardar en el día hábil inmediatamente siguiente a la expedición del mismo, a fin de facilitar el reporte de las novedades de nómina.

ARTÍCULO 54. De los procedimientos para otorgar la licencia remunerada. Para autorizar una licencia con su respectiva liquidación por accidente laboral o por enfermedad general o por enfermedad laboral, se procederá de oficio o a solicitud de parte, pero se requerirá la incapacidad médica expedida por la entidad promotora de salud o la que haga sus veces, o la aseguradora de riesgos laborales, según el caso.

La universidad concederá al profesor, en caso de fallecimiento de su cónyuge o compañero permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil, una licencia

remunerada por luto de cinco (5) días hábiles. Para el cómputo de los días hábiles se tendrá en cuenta la totalidad de los días que hacen parte de la jornada de trabajo del profesor, incluyendo el día sábado. El hecho que origina la licencia por luto deberá demostrarse mediante copia del registro civil de defunción, en el día hábil inmediatamente siguiente a su ocurrencia o en el día del reintegro, a fin de reportar las novedades en nómina.

Al vencerse cualquiera de las licencias o sus prórrogas, el profesor deberá reincorporarse al ejercicio de sus funciones; si no lo hace, incurrirá en abandono del cargo.

ARTÍCULO 55. Del profesor en permiso. Los profesores podrán solicitar permisos de uno (1) a tres (3) días, los cuales podrán ser remunerados o no, dependiendo de la causa que los origina.

Los permisos por un (1) día deberán oportunamente ser solicitados ante el jefe inmediato, quien procederá a su verificación y aprobación, siempre y cuando se establezca la existencia de una causa justa. En todo caso, si el tiempo empleado debe ser objeto de reposición por parte del profesor, en la solicitud de permiso se deberá establecer las fechas y horas de ello.

Los permisos que se soliciten hasta por tres (3) días deberán ser aprobados por la oficina de Gestión del Talento Humano, previo visto bueno de la rectora, estableciendo las fechas de reposición del tiempo solicitado.

La solicitud de permiso debe realizarse por escrito y radicarse con mínimo de dos (2) días de anticipación a la fecha que se requiere, aportando las pruebas en que se fundamenta. En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de su ocurrencia, según lo permitan las circunstancias; en todo caso, la universidad podrá autorizar el permiso máximo hasta por tres (3) días a través de la oficina de Gestión del Talento Humano, previo visto bueno de la rectora. Dependiendo de las condiciones presentadas por el profesor, podrá otorgar un lapso razonable de permiso remunerado cada mes; sin embargo, el profesor deberá comprobar ante la universidad la ocurrencia del hecho, a efecto de que pueda tenerse como justificada su falta de asistencia al trabajo, dentro de los dos (2) días siguientes a su reintegro.

Parágrafo. Con el fin de llevar un registro y soporte de estos permisos, la universidad establecerá unos formatos de obligatorio cumplimiento por parte de los profesores.

ARTÍCULO 56. Del profesor en comisión. Un profesor se encuentra en comisión cuando, por disposición de la rectora, ejerce temporalmente las funciones propias de su cargo en lugares diferentes a la sede habitual de su trabajo o cuando, por encargo, realiza en la Universidad Mariana transitoriamente actividades diferentes de las inherentes al cargo que desempeña.

ARTÍCULO 57. De las clases de comisión. Las comisiones son las siguientes:

1. Comisión de servicios.
2. Comisión de estudio.
3. Comisión directiva o administrativa.

ARTÍCULO 58. De la comisión de servicios. Un profesor se encuentra en comisión de servicios cuando ejerce las funciones propias del cargo en otra institución, cumple misiones especiales en representación de la Universidad Mariana, en el contexto local, regional, nacional e internacional.

Parágrafo 1. En ningún caso la comisión de servicio podrá implicar desmejora de las condiciones de trabajo ni violación de los derechos fundamentales de las personas.

Parágrafo 2. Toda comisión de servicio deberá ser oportunamente informada por escrito con dos (2) días de anticipación a la oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo, previo visto bueno de la oficina de Gestión del Talento Humano, para lo de su competencia.

ARTÍCULO 59. De las comisiones de estudio. Un profesor se encuentra en comisión de estudio cuando la rectora lo autoriza para separarse de sus funciones parcial o totalmente, en forma continua o discontinua, para adelantar estudios en las condiciones y modalidades que estipulan en los reglamentos.

Parágrafo 1. La duración de la comisión de estudio se empieza a contar a partir de la matrícula inicial al respectivo programa, y se extenderá hasta la fecha máxima que la institución receptora haya establecido en su normatividad interna para terminar los estudios, lo cual deberá constar en la resolución que conceda la comisión.

Parágrafo 2. El profesor deberá cumplir los procesos y procedimientos establecidos en la reglamentación interna que para el efecto haya establecido la universidad.

ARTÍCULO 60. De los requisitos para acceder a la comisión de estudio con apoyo institucional. La comisión de estudio podrá conferirse en las siguientes condiciones:

1. Cuando la solicitud efectuada por el profesor se articule con el Plan de Desarrollo Institucional –PDI–, con el Plan de Mejoramiento Institucional y con el del programa.
2. Cuando la solicitud sea pertinente a la formación del profesor y a las necesidades de la Universidad Mariana.
3. Cuando el profesor cumpla con los requisitos y procedimientos exigidos en la normatividad institucional.

Parágrafo 1. Para conferirse la comisión de estudio será necesario que la institución cuente con la capacidad administrativa, financiera y técnica.

Parágrafo 2. El Consejo Directivo determinará las condiciones de crédito condonable que cubrirán los costos de la comisión de estudios del profesor y que se estipulan en el Plan de Formación y Desarrollo Profesional.

ARTÍCULO 61. De la comisión de estudios con recursos propios. La Universidad Mariana brindará apoyo institucional a los profesores de tiempo completo que, generando una inversión de recursos propios, decidan adelantar estudios de posgrado conducentes a títulos de maestría, doctorado y posdoctorado, ofrecidos por universidades nacionales o extranjeras acreditadas; para el efecto se debe cumplir con los requisitos y procedimientos exigidos en la normatividad institucional.

ARTÍCULO 62. De la autorización de las comisiones de estudio. Las comisiones de estudio serán autorizadas por la rectora de la universidad, previo concepto de las vicerrectorías Académica, Administrativa y Financiera y de Desarrollo Humano Integral con el apoyo de las decanaturas, Dirección de Gestión de Talento Humano, direcciones de programa, Dirección de Investigación e Innovación, oficina de Relaciones Nacionales e Internacionales, y la de Extensión.

ARTÍCULO 63. De la revocación de la comisión de estudio. La rectora podrá revocar en cualquier momento la comisión y exigir que el profesor retome las funciones de su cargo, cuando por cualquier medio, se verifique su inasistencia, o faltas disciplinarias, o reprobación de cursos, o deserción del programa de estudio, o que no haya cumplido las obligaciones pactadas; casos en los cuales, el profesor deberá reintegrarse

a sus funciones en el plazo que le sea señalado, así mismo, se dará inicio a la investigación correspondiente por parte de la Universidad Mariana, en donde se determinará las sanciones disciplinarias a las que hubiere lugar.

Parágrafo 1. En el evento en que al profesor se le haya otorgado apoyo institucional o económico para la comisión, éste deberá realizar la devolución del cien por ciento (100 %) del valor invertido, más el valor que corresponda a los intereses causados, de conformidad con la normatividad institucional.

ARTÍCULO 64. De las comisiones directiva o administrativa. La comisión directiva es aquella mediante la cual se designa a un profesor para desempeñar el cargo de decano. La comisión administrativa es aquella mediante la cual se designa a un profesor para desempeñar un cargo administrativo. Los cargos de confianza y manejo serán definidos en su sentido, alcance y tiempo de duración en la normatividad institucional y/o en el acto por el cual se concede la comisión.

Parágrafo 1. La comisión directiva o administrativa puede ser terminada por la Universidad Mariana en cualquier tiempo, cuando, a través de sus procedimientos internos, se demuestre que el profesor no ha cumplido a cabalidad con las obligaciones y compromisos previamente adquiridos en el cargo directivo o administrativo desempeñado o por haber obtenido una evaluación de desempeño no satisfactoria. En tal caso, una vez termine la comisión directiva o administrativa, tendrá que reasumir sus funciones como profesor, a menos que la falta o el incumplimiento que se le imputa dé para la terminación de su contrato de trabajo con justa causa.

Parágrafo 2. Las comisiones directivas o administrativas podrán ser terminadas de mutuo acuerdo entre la universidad y el profesor.

Parágrafo 3. Las comisiones directivas otorgadas para desempeñar el cargo de decano se regulan según lo dispuesto en el Estatuto General, Reglamento General y demás normatividad institucional.

ARTÍCULO 65. De la remuneración de las comisiones directiva o administrativa. El profesor en comisión directiva o administrativa tendrá derecho a la remuneración del cargo al cual ha sido comisionado y por el tiempo que dure la comisión.

Parágrafo. El otorgamiento de una comisión directiva o administrativa no implica la novación del contrato de trabajo en cuanto a su cargo, duración o remuneración, ni una modificación de las condiciones

laborales previamente acordadas, pues la asignación salarial únicamente la devengará en vigencia del cargo directivo o administrativo que ocupa. Una vez termine la comisión, deberá seguir cumpliendo con su contrato de trabajo en las condiciones laborales previamente acordadas.

ARTÍCULO 66. Del profesor en vacaciones. Los profesores tendrán derecho al disfrute de vacaciones por el término establecido en las normas legales sobre la materia, según el contrato y su modalidad.

ARTÍCULO 67. Del profesor en suspensión del ejercicio de sus funciones. De conformidad con la ley, un profesor se encuentra suspendido cuando ha sido separado temporalmente de su cargo sin derecho a remuneración; este hecho se puede presentar en los siguientes casos:

1. Por sanción disciplinaria.
2. Por permiso o licencia no remunerada.
3. Todas las demás que se establezcan en pactos o normas, reglamento interno de trabajo, contrato de trabajo y las demás que disponga la universidad.

Capítulo 11. Del procedimiento disciplinario de los profesores

ARTÍCULO 68. Del objeto. El régimen disciplinario tiene por objeto la correcta función y desempeño del cargo de profesor, buscando prevenir la comisión de faltas disciplinarias; para el efecto se tendrán en cuenta la supremacía de la Constitución Política de Colombia, la ley, el Estatuto General, el Reglamento General y el Reglamento Interno de Trabajo.

Parágrafo. Para efectos de aplicar las sanciones disciplinarias a que haya lugar, se tendrá en cuenta los principios generales constitucionales y de derecho, lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo y demás normatividad institucional.

Capítulo 12. De los mecanismos de participación de los profesores en los órganos colegiados de gobierno

ARTÍCULO 69. De la elección de los voceros de los profesores en los órganos colegiados de gobierno. Los profesores de la Universidad Mariana tienen derecho a elegir y ser elegidos como voceros en los órganos colegiados de gobierno, conforme con el procedimiento señalado en este reglamento y en reconocimiento a sus derechos fundamentales consagrados en la Constitución Política y lo preceptuado en el Estatuto General, Reglamento General y demás normatividad institucional.

La designación de un (1) profesor en el Consejo Directivo, de un (1) profesor en el Consejo Académico, de un (1) profesor en el Consejo de Desarrollo Humano Integral y de un (1) profesor en los Consejos de Facultad se encuentra establecida en los artículos 37, 46, 52, 60 del Estatuto General.

ARTÍCULO 70. De las condiciones y calidades de los elegibles. Será indispensable para postularse como aspirante a ser elegido Profesor miembro de los Consejos de Facultad, cumplir con lo siguiente:

1. Estar vinculado laboralmente con la Universidad Mariana en el momento de su postulación bajo las modalidades de contratación definidas en los artículos 13 y 14 del presente reglamento.
2. Tener experiencia igual o superior a dos años como profesor de la Universidad Mariana.
3. El profesor sólo podrá postularse al Consejo de Facultad al cual está adscrito.
4. No tener inhabilidades por:
 - a. Sanción disciplinaria por la Universidad Mariana o sentencia penal por delito doloso en los últimos cinco (5) años previos a la postulación.
 - b. Ser cónyuge o compañero permanente o encontrándose dentro del tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o único civil con los miembros del Consejo Directivo, Consejo Académico, Consejo Administrativo y Financiero, Consejo de Desarrollo Humano Integral y el Consejo de Facultad.

- c. Ser parte de la Congregación de Religiosas Franciscanas de María Inmaculada.
- d. El profesor que esté ejerciendo como vocero en el Consejo de Facultad en vigencia de su elección no podrá postularse como candidato para el periodo inmediatamente siguiente.

ARTÍCULO 71. De los procedimientos para la elección. La elección de voceros de los profesores tendrá en cuenta el siguiente procedimiento:

1. Consejos de Facultad. La elección de los voceros de los profesores a los Consejos de Facultad se desarrollará con base en los siguientes mecanismos de postulación y elección:

- a. La rectora, cada dos años, mediante resolución y a través de Secretaría General, convoca a los profesores para la postulación y elección de los voceros a los Consejos de Facultad.
- b. Todos los profesores tienen derecho a elegir un vocero al Consejo de su Facultad.
- c. El mecanismo de votación será por medio de candidaturas, las cuales serán inscritas en Secretaría General, por lo menos diez (10) días hábiles antes de las elecciones.
- d. El decano de la facultad a la que se inscribe el candidato verifica las condiciones de elección y remite su visto bueno a Secretaría General.
- e. Las votaciones se desarrollarán electrónicamente, el voto será secreto, nominal y directo.
- f. Se consideran elegidos quienes hayan obtenido el mayor número de votos.
- g. En caso de empate, entre los candidatos que hayan obtenido el mayor número de votos, se realizará una nueva jornada de votación en la facultad en la cual ocurra el hecho, siempre y cuando uno de ellos no renuncie a su aspiración.
- h. Se convocará a nuevas elecciones, por una sola vez, cuando una facultad, por cualquier causa, quede sin vocero de profesores.
- i. En el caso de ausencia temporal o definitiva de alguno de los elegidos, quien le siga en número de votos asumirá como miembro del respectivo consejo.
- j. La Secretaría General se encarga de la organización de las votaciones: inscribe los candidatos, previa verificación de las condiciones

efectuadas por el decano de la facultad; escruta los votos en presencia de los jurados, testigos designados por la universidad y el candidato, de lo cual se levantará el acta respectiva; se publica los resultados y se oficia lo correspondiente a los elegidos.

- k. Los vicerrectores y decanos de las facultades serán los testigos del proceso de elección por parte de la universidad, quienes firmarán el acta de apertura y cierre. Así mismo, serán los garantes de la participación activa y efectiva de los profesores, previo al proceso de elecciones.
- l. Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al cierre de la jornada de elección se publicarán los nombres y apellidos de los voceros de los profesores a los Consejos de Facultad, a través de los medios de comunicación oficiales de la Universidad Mariana.
- m. En sesión de los Consejos de Facultad se realizará la posesión de los voceros de los profesores; de la sesión se dejará constancia en el acta. Una vez posesionados, entrarán a desempeñar sus funciones de manera inmediata.

2. Consejo Directivo, Consejo Académico, Consejo de Desarrollo Humano Integral.

- a. La rectora deberá citar a los profesores miembros de los Consejos de Facultad elegidos, con una antelación no inferior a cinco (5) días hábiles, para la elección de voceros de los profesores miembros del Consejo Directivo, Consejo Académico y Consejo de Desarrollo Humano Integral, acompañarán este proceso: el vicerrector académico y el vicerrector de Desarrollo Humano Integral de la universidad.
- b. El *quorum* requerido para llevar a cabo la elección será de la mitad más uno de los profesores miembros de los Consejos de Facultad. En caso de no haber el número suficiente de miembros a la hora acordada, se dejará transcurrir media hora desde la hora inicial y se procederá a la elección con el número plural de profesores miembros de los Consejos de Facultad.
- c. Será elegido vocero por los profesores al Consejo Directivo quien adquiera el mayor número de votos; el profesor que tenga la segunda votación será designado al Consejo Académico, y quien tenga la tercera votación será designado para el Consejo de Desarrollo Humano Integral.

- d. El voto será nominal y secreto. Para elegir, es indispensable estar presente en la reunión de elección. En caso de no lograrse en el primer escrutinio el número de votos requerido para la elección, se realizarán las votaciones que sean necesarias para la elección.
- e. El acta de la sesión en la cual se realice la elección de los profesores que integrarán el Consejo Directivo, el Consejo Académico y el Consejo de Desarrollo Humano Integral deberá elaborarse dentro de los tres (3) días hábiles siguientes por parte del secretario general.
- f. En el caso de presentarse vacancia del profesor miembro del Consejo Directivo o del Consejo Académico o del Consejo de Desarrollo Humano Integral, se deberá surtir el proceso de elección entre los suplentes voceros de los profesores a los Consejos de Facultad.
- g. Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al cierre de la jornada de elección se publicarán los nombres y apellidos de los elegidos a través de los medios de comunicación oficiales de la Universidad Mariana.
- h. En sesión de los consejos Directivo, Académico y de Desarrollo Humano Integral se realizará la posesión de los voceros de los profesores; del hecho se dejará constancia en el acta.

Parágrafo 1. El periodo de los elegidos como voceros de los profesores a los consejos Directivo, Académico, de Desarrollo Humano Integral y de Facultad será de dos (2) años no prorrogables.

Parágrafo 2. Los voceros de los profesores deberán asistir a las sesiones convocadas para los respectivos consejos. La inasistencia deberá ser justificada dentro de los tres (3) días siguientes a las sesiones. En caso de presentarse tres (3) inasistencias injustificadas, el vocero de los profesores será removido y no podrá volverse a postular para este efecto durante los dos (2) periodos siguientes, según lo establece la normatividad institucional.

Parágrafo 3. La elección de los voceros de los profesores se realizará para un consejo en particular, y no podrá existir más de una nominación del vocero a un consejo específico, salvo el del Consejo de Facultad al que pertenece.

Capítulo 13. De las disposiciones generales

ARTÍCULO 72. De la producción intelectual. La Universidad Mariana promueve la producción intelectual de los profesores y garantiza el respeto por los derechos legales que les asiste por la misma en el marco de la normatividad vigente a nivel institucional, nacional e internacional. Para el efecto, el Consejo Directivo expedirá y aprobará la reglamentación correspondiente.

ARTÍCULO 73. De la interpretación. Corresponde al Consejo Directivo de la Universidad Mariana interpretar, ampliar, desarrollar, modificar o derogar las disposiciones de este reglamento, y decidir sobre los casos no contemplados en él, de conformidad con el espíritu y tradición que guía a la comunidad universitaria. Corresponde también al Consejo Directivo el estudio y decisión de las situaciones que, por su carácter de imprevistas, no estén contempladas en el presente reglamento.

ARTÍCULO 74. De la vigencia. El presente reglamento rige a partir de la fecha de su aprobación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.



Universidad
Mariana

Res. MEN 1362 del 3 de febrero de 1983

REGLAMENTO DE PROFESORES

UNIVERSIDAD MARIANA

PASTO - NARIÑO - COLOMBIA

Calle 18 No. 34-104 - PBX (Tel.): 7244460 - Pasto - Nariño - Colombia

www.umariana.edu.co - informacion@umariana.edu.co

Resolución 1362 del 3 de febrero de 1983 - Código SINIES: 1720 - "Vigilada Mineducación"