



JUNIO 2018
ACUERDO N° XX

Por el cual se adopta el **Estatuto del Profesor Universitario** de la Universidad de la Amazonia.

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD DE LA AMAZONIA

En uso de sus atribuciones legales y en especial las que le confiere el artículo 69 de la Constitución política de Colombia; En el ejercicio de la autonomía universitaria consagrada en los Artículos 28,65, y 75 de la Ley 30 de 1992.

ACUERDA:

CAPÍTULO I
DEL CAMPO DE LA APLICACIÓN, DE LOS OBJETIVOS DEL ESTATUTO
Y DE LA NATURALEZA DE LOS PROFESORES UNIVERSITARIOS

ARTÍCULO 1º. CAMPO DE APLICACIÓN

El presente Estatuto rige las relaciones recíprocas de la Universidad de la Amazonia y sus profesores, al tenor de la ley 30 de 1992 y demás normas reglamentarias que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

ARTÍCULO 2º. PRINCIPIOS

Autonomía Universitaria

La constitución política de Colombia en su artículo 69 consagra la Autonomía universitaria y el Estado en la Ley 30 de 1992 la garantiza. La Universidad de la Amazonia, entidad del Estado de orden Nacional, debidamente reconocida hará uso de este derecho constitucional para definir su quehacer, establecer su forma de trabajo y darse sus propios reglamentos.

Democracia Participativa

Para el desarrollo de su gestión y decisiones universitarias la Universidad le dará participación a todos y cada uno de los estamentos que la conforman. El recurso humano universitario, y en especial de los Profesores, colaborarán con la gestión a través de sus representantes u través de opiniones personales.



Libertad Ideológica.

La Universidad es el mejor espacio para expresar y debatir ideas, pensamientos, doctrinas, desarrollar métodos, crear y fomentar corrientes ideológicas, con los principios de libertad y orden con participación y consolidación de la democracia y el respeto por los valores humanos.

Excelencia Académica.

El personal académico desarrollará con los más altos estándares de calidad sus actividades de investigación, docencia, extensión, representación y administración académica.

Equidad.

El personal académico recibirá de la institución un tratamiento ciudadano sin preferencias o discriminaciones por razones sociales, económicas, políticas, de género, culturales, ideológicas o religiosas.

Confianza.

La relación entre la comunidad universitaria y la administración académica estará fundamentada en el compromiso de construcción de confianza como elemento fundamental para el progreso de la Universidad.

ARTÍCULO 3º OBJETIVOS

El presente Estatuto tiene los siguientes objetivos:

1. Regular y estimular la carrera docente en la Universidad de la Amazonia.
2. Establecer los criterios para la asignación de la labor académica.
3. Regular los mecanismos y procedimientos de evaluación del desempeño del profesor de la Universidad de la Amazonia.
4. Definir los criterios del escalafón docente y establecer su estructura con base en categorías diferenciadas por niveles de experiencia académica y profesional.
5. Establecer los criterios para clasificar a los profesores en el escalafón de acuerdo con títulos, estudios de capacitación, experiencia docente, investigación, extensión o proyección social, ejercicio profesional y su producción intelectual.
6. Contribuir a elevar el nivel académico y cultural de los profesores, a través de la capacitación para mejorar su desempeño profesional y docente.
7. Establecer los derechos y deberes del personal docente.



8. Determinar los procedimientos para incluir o excluir del escalafón docente a los profesores, con el propósito de garantizar la estabilidad laboral.
9. Establecer y precisar las situaciones administrativas para el personal docente.
10. Determinar el conjunto de estímulos y distinciones académicas.
11. Establecer el régimen de inhabilidades e incompatibilidades.

ARTÍCULO 4º DEFINICIÓN DE PROFESOR O DOCENTE UNIVERSITARIO.

Es Profesor de la Universidad de la Amazonia, la persona nombrada o contratada para desarrollar actividades de docencia y/o investigación y/o extensión o proyección social, las cuales constituyen la esencia de su función. Es un profesional integral que en su calidad de servidor público y con sus conocimientos colabora en la formación de los estudiantes y la solución de los problemas de la sociedad en contextos científicos, ambientales, culturales, éticos, económicos y políticos.

CAPÍTULO II DE LA CLASIFICACIÓN Y DEDICACIÓN DE LOS PROFESORES

ARTÍCULO 5º CLASIFICACIÓN POR TIPO DE VINCULACION

Los profesores de la Universidad de la Amazonia se clasifican en:

1. Profesores de Carrera.
2. Profesores Ocasionales.
3. Profesores Catedráticos.
4. Profesores Especiales.

ARTÍCULO 6º PROFESORES DE CARRERA

Son profesores de Carrera, quienes tienen una vinculación de dedicación exclusiva, tiempo completo o medio tiempo y están nombrados e inscritos en la carrera profesor, en una de las categorías del escalafón de acuerdo con las normas que establece el presente Estatuto.

PARÁGRAFO Los profesores de Carrera, aunque son servidores públicos, no son de libre nombramiento y remoción, de conformidad con el artículo 72 de la ley 30 de 1992, salvo durante el periodo de prueba establecido en el presente reglamento.



ARTÍCULO 7º PROFESORES OCASIONALES

Serán profesores Ocasionales aquellos que con dedicación de tiempo completo o de medio tiempo, sean requeridos transitoriamente por la Universidad de la Amazonia para un período inferior a un (1) año y su régimen prestacional se regirá por lo resuelto en la Sentencia C-006 de 1996.

ARTÍCULO 8º PROFESORES CATEDRÁTICOS

El profesor de Cátedra es una persona natural contratada para laborar con una dedicación hasta de 12 horas semanales en actividades de docencia en pregrado y/o posgrado.

PARÁGRAFO Los profesores de Cátedra no son empleados públicos ni trabajadores Oficiales.

ARTÍCULO 9º PROFESORES ESPECIALES

Son aquellos profesores, que por convenio de intercambio con otras instituciones de educación superior o de investigación, son requeridos por la Universidad de la Amazonia para el desarrollo de actividades específicas relacionadas con la administración universitaria, con la investigación o con la docencia. Igualmente podrán incluirse como Especiales a los Profesores pensionados de la Universidad de la Amazonia destacados por su producción y/o mérito en actividades artísticas o profesionales.

PARÁGRAFO Para ser profesor especial, siendo pensionado de la Universidad de la Amazonia, se requiere haber sido profesor Asociado o Titular de esta o reunir, a juicio del Consejo de Facultad o su equivalente, los requisitos homologables para esta categoría.

ARTÍCULO 10º CLASIFICACIÓN DE LOS PROFESORES POR TIEMPO DE DEDICACIÓN

Según su dedicación, los profesores de la Universidad de la Amazonia pueden ser de Dedicación Exclusiva, Tiempo Completo, Medio Tiempo o de Cátedra.

- 1) Son profesores de Dedicación Exclusiva aquellos que por necesidades de la Institución deben prestar sus servicios únicamente a la Universidad de la Amazonia en docencia, investigación o proyección social. Por tal motivo este tipo de vinculación es incompatible con el desempeño de cualquier otra actividad. Estos profesores serán seleccionados entre los



profesores de Carrera de tiempo completo y que tengan la categoría de profesor Asociado o Titular.

- 2) Son Profesores de Tiempo Completo, quienes dedican cuarenta (40) horas laborales semanales, al servicio de la Universidad.
- 3) Son Profesores de Medio Tiempo, quienes dedican a la Universidad veinte (20) horas laborales semanales
- 4) Son profesores de Cátedra quienes dedican a la Universidad hasta doce (12) horas laborales semanales. Las cuáles serán de docencia directa y contarán con experiencia profesional de 2 años.

ARTÍCULO 11º INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES DE LOS PROFESORES DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA. TIEMPO COMPLETO Y MEDIO TIEMPO

La vinculación con dedicación exclusiva es incompatible con el desempeño de cualquier otra actividad.

Los profesores de dedicación de tiempo completo están inhabilitados para ejercer actividades en horarios que interfieran con la jornada asignada por la Universidad de la Amazonia.

El desempeño de la docencia con dedicación de medio tiempo no es, por este solo hecho, incompatible con el ejercicio profesional, con el desempeño de otros empleos públicos de medio tiempo, ni con la celebración de contratos con el Estado. Sin embargo, no podrá contratar con la misma Universidad ni ejercer actividades en el horario que interfiera con las labores asignadas por la misma.

PARÁGRAFO 1 Podrá haber profesores de Carrera que en virtud de convenios interinstitucionales o Contratos celebrados entre la Universidad y entidades oficiales o privadas, distribuyan su jornada laboral entre dos o más instituciones.

PARÁGRAFO 2 Además, son incompatibilidades para los profesores de dedicación exclusiva y tiempo completo:

1. Desempeñar simultáneamente más de un empleo público o recibir más de una asignación que provenga del Tesoro Público, empresas o Instituciones en la que tenga parte mayoritaria el Estado, salvo los casos expresamente determinados por la Ley.



2. Ejercer como profesor de Carrera cuando esté gozando de la pensión de jubilación, excepto en el caso de sustitución pensional y quien disfrute de pensión militar o policial de la fuerza pública.
3. Celebrar por sí o por interpuesta persona, o en representación de otro, contrato alguno con entidades públicas o con personas privadas que manejen o administren recursos públicos.

ARTÍCULO 12º REQUISITOS PARA LA CONVERSIÓN DE LA DEDICACIÓN DE LOS PROFESORES.

La conversión de un Profesor de medio tiempo a tiempo completo y viceversa requiere:

1. Solicitud escrita del Profesor
2. Concepto favorable del Consejo de Facultad respectivo
3. Concepto favorable del Consejo Académico
4. Decisión del Rector.

PARÁGRAFO 1 Los conceptos del Consejo Académico y de Facultad, se suscribirán a asuntos de naturaleza académica exclusivamente.

PARÁGRAFO 2 Para ejecutar la conversión de tiempo completo a medio tiempo se tendrá en cuenta la situación académica del respectivo semestre.

La decisión del Rector se deberá dar en un término no mayor a diez (10) días hábiles, contados a partir de la fecha de emisión del concepto favorable por parte del Consejo Académico.

En el evento de que la decisión del Rector sea no favorable, deberá ser justificada al solicitante.

CAPITULO III DE LA VINCULACIÓN DE LOS PROFESORES A LA UNIVERSIDAD DE LA AMAZONIA

ARTÍCULO 13º REQUISITOS PARA VINCULACIÓN COMO PROFESOR EN CARGO DE CARRERA

Para ser vinculado como profesor de Carrera se requiere:



- 1) Reunir las calidades exigidas para el desempeño del cargo; poseer título en el área correspondiente con formación de Posgrado, como mínimo a nivel de Maestría, de acuerdo a las necesidades determinadas por el Comité de Currículo atendiendo lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes.

Adicionalmente deberá acreditar experiencia profesional relacionada con su campo disciplinar de dos (2) años

- 2) Haber sido seleccionado mediante sistema de méritos.
- 3) Ser ciudadano Colombiano en ejercicio o residente autorizado.

ARTÍCULO 14º DE LA PROVISIÓN DEL CARGO PARA PROFESORES DE CARRERA

Para la provisión de cargos de profesores de Carrera, vacantes en forma definitiva, se harán concursos públicos y abiertos, de acuerdo a las siguientes etapas:

El rector procederá a suscribir la convocatoria a concurso de méritos. Para estos efectos el Comité de Currículo teniendo en cuenta las necesidades y requerimientos del programa establecerá el perfil del cargo y recomendará al Consejo de la Facultad que realice la respectiva solicitud ante la rectoría.

El aviso de convocatoria se hará mediante publicación en un periódico de amplia cobertura nacional, la página web de la Universidad y cualquier otro medio de comunicación. En este se describirá.

- ✓ El cargo.
- ✓ Los requisitos habilitantes para el mismo.
- ✓ Los documentos que el candidato debe presentar.
- ✓ Lugar y fecha de inicio y finalización de la inscripción.
- ✓ La temática sobre la cual deben versar tanto el proyecto de investigación como el de extensión o proyección social.
- ✓ La fecha de publicación de aspirantes aceptados.
- ✓ La fecha de las pruebas correspondientes.
- ✓ La fecha de publicación del resultado del concurso.

1. La inscripción se recibirá en la División de Servicios Administrativos, donde se registrará en un libro de actas que se abrirá para tal fin y se verificará el cumplimiento de los requisitos habilitantes que establece la convocatoria. El Jefe de la División de Servicios levantará un acta de cierre con



copia para la Facultad respectiva, el Comité de Personal Docente y cada uno de los aspirantes. Para tal efecto la Universidad habilitará los medios tecnológicos necesarios para que el proceso de Inscripción se realice exclusivamente por medio de la página web de la Universidad.

2. Una vez revisados los requisitos habilitantes se le informará a cada aspirante si su hoja de vida fue aceptada o no y la causa del rechazo; a partir de esta notificación el concursante dispondrá de tres días hábiles para interponer el respectivo recurso.
3. El término de la inscripción no podrá ser inferior a quince (15) días hábiles contados a partir de la fecha de publicación del aviso de convocatoria

ARTÍCULO 15º PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN PARA PROFESORES DE CARRERA

Una vez verificado el cumplimiento de los requisitos habilitantes para el concurso, la Universidad de la Amazonia mediante convenio o contratación directa con una Universidad que se encuentre ubicada en el rango de las 10 mejores del país, procederá a realizar la selección del profesor de Carrera. Para tal fin la Institución suministrará el listado de candidatos habilitados para presentarse al respectivo concurso, el cual constará de tres momentos:

1. Sustentación de un proyecto de investigación de acuerdo a lo solicitado en la convocatoria.
2. Un proyecto de proyección social o extensión que articule el proyecto de investigación presentado con la solución de problemas regionales.
3. Exposición de un tema ante un grupo de profesores y estudiantes de los últimos semestres el cual le será dado a conocer con una antelación 48 horas.
4. Efectuado este procedimiento los evaluadores presentarán un informe al señor Rector de quienes han aprobado el concurso para efectos de nombramiento en estricto orden del puntaje obtenido.

PARÁGRAFO 1 La nota mínima aprobatoria del concurso será de tres, cinco (3,5).



PARÁGRAFO 2 Al momento de proveer el cargo, el señor Rector vinculará como profesor al concursante que apruebe y ocupe el primer lugar, si eventualmente el concursante no acepta, se procederá a nombrar quien ocupe el segundo puesto y así sucesivamente, según el listado de quienes han aprobado.

PARÁGRAFO 3 En ningún caso, el señor Rector procederá a realizar el nombramiento hasta que no se hayan dirimido todas las inconformidades presentadas conforme a derecho por los concursantes.

ARTÍCULO 16º CONCURSO DESIERTO PARA SELECCIÓN DE PROFESORES DE CARRERA

El concurso se declara desierto, cuando:

- a) Solo se presente un aspirante y no apruebe el concurso
- b) No se presenten aspirantes o quienes se presenten no reúnan los requisitos exigidos. En tal caso, se procederá a realizar una nueva convocatoria, sin el lleno del requisito del numeral 1º del art 14.

ARTÍCULO 17º PERÍODO DE PRUEBA PARA PROFESORES DE CARRERA

El período de prueba del profesor de Carrera será por el término de un (1) año, al término del cual podrá el profesor solicitar su ingreso al Escalafón en la categoría que le corresponda, siempre que la evaluación de su desempeño haya sido satisfactoria. Se acreditará dicho período para efectos de promoción en el mismo.

PARÁGRAFO Es función indelegable del Decano de la respectiva Facultad velar porque se defina oportunamente la confirmación o no del nombramiento de estos profesores, de conformidad con lo establecido en el presente Estatuto.

ARTÍCULO 18º MODIFICACIÓN O REVOCATORIA DE NOMBRAMIENTO DE PROFESORES DE CARRERA

La autoridad nominadora deberá, según el caso:

1. Modificar el nombramiento cuando se presenten algunas de las siguientes circunstancias:
 - a) Si se ha cometido error en la persona.
 - b) Si la designación se ha hecho por acto administrativo inadecuado.
 - c) Si hay error en la denominación, clasificación o ubicación del cargo.



2. Revocar el nombramiento en cualquiera de los siguientes casos:

- a) Cuando el designado no manifiesta su aceptación o no se posesiona dentro de los plazos legales.
- b) Cuando la persona designada manifiesta que no acepta.
- c) Cuando recaiga en una persona que no reúne los requisitos señalados en el artículo 19 del presente reglamento.

ARTÍCULO 19º REQUISITOS PARA TOMAR POSESIÓN DEL CARGO

Para tomar posesión del cargo de profesor de dedicación exclusiva, tiempo completo o medio tiempo se deberán presentar los documentos que acrediten:

1. La calidad de ciudadano colombiano en ejercicio o residente autorizado.
2. La definición de su situación militar en los casos que sea necesario.
3. Su aptitud física y mental, según certificado de la entidad de Seguridad Social a la cual se encuentre adscrito.
4. Su pasado judicial, antecedentes disciplinarios y fiscales.
5. Además deberá presentar manifestación de no encontrarse dentro de los casos de incompatibilidad o inhabilidad para el ejercicio del cargo.

ARTÍCULO 20º NOMBRAMIENTO DEL PROFESOR DE CARRERA

Los profesores de Carrera serán nombrados mediante acto administrativo proferido por el Rector comunicada la designación, el profesor dispondrá de diez (10) días hábiles para manifestar su aceptación y diez (10) días hábiles para tomar posesión del cargo. El término previsto para la posesión podrá prorrogarse hasta por un (1) mes, a solicitud del interesado, cuando medie justa causa a juicio del Rector.

ARTÍCULO 21º DE LA VINCULACIÓN DE PROFESORES OCASIONALES Y DE CÁTEDRA

Los profesores Ocasionales y de Cátedra se vincularán a la Universidad de la Amazonia, por concurso público para lo cual se seguirán las siguientes etapas:

1. El Decano procederá a suscribir la convocatoria a concurso de méritos. Para estos efectos el Comité de Currículo del programa solicitante teniendo en cuenta las necesidades y requerimientos del mismo establecerá el perfil del cargo y recomendará al



Consejo de la Facultad que realizará la respectiva solicitud ante la rectoría.

2. El aviso de convocatoria se hará mediante publicación en un periódico de amplia cobertura nacional, mediante la página web de la Universidad, difusión en la emisora de la Institución y cualquier otro medio de comunicación. En este se describirá:
 - ✓ El cargo
 - ✓ Los requisitos habilitantes para el mismo.
 - ✓ los documentos que el candidato debe presentar.
 - ✓ Lugar y fecha de inicio y finalización de la inscripción.
 - ✓ La fecha de publicación de aspirantes aceptados.
 - ✓ La fecha de las pruebas correspondientes y
 - ✓ La fecha de publicación del resultado del concurso
3. Una vez revisados los requisitos habilitantes se le informará a cada aspirante si su hoja de vida fue aceptada o no y la causa del rechazo; a partir de esta notificación el concursante dispondrá de (3) tres días hábiles para interponer el respectivo recurso.
4. El término de la inscripción no podrá ser inferior a diez (10) días hábiles contados a partir de la fecha de publicación del aviso de convocatoria.

PARÁGRAFO. Un profesor Ocasional solo se podrá vincular en remplazo de un profesor de Carrera cuando se presenten una de las siguientes circunstancias:

- a) Reemplazo de un profesor de Carrera por incapacidad médica superior a dos meses.
- b) Reemplazo de un profesor de Carrera que se encuentra en comisión de estudios.
- c) Reemplazo de un profesor de Carrera que se encuentra en comisión para el desempeño de cargos de libre nombramiento y remoción.
- d) Reemplazo de profesores de Carrera que en virtud de convenios preste sus servicios a otra Institución Pública o Privada.
- e) Reemplazo de un profesor de Carrera que se encuentre en licencia superior a dos (2) meses.
- f) Reemplazo en caso de pensión o retiro forzoso

ARTÍCULO.22º Para los concursos públicos relacionados con la vinculación de profesores Ocasionales o de Cátedra, cada facultad de la Universidad, a través del Comité de Currículo, constituirá una Comisión de Selección



que tendrá a cargo el diseño y la ejecución de las pruebas para ingreso por concurso de los mencionados profesores y será la encargada de solicitar al Decano el trámite respectivo para el nombramiento del candidato seleccionado. Esta comisión estará integrada por profesores de carrera de las más altas calidades académicas incluyendo por lo menos, uno de cada área respectiva del conocimiento.

ARTÍCULO.23º El concurso público para la vinculación de profesores Ocasionales o Catedráticos constará de las siguientes fases:

1. Exposición escrita sobre un tema del área respectiva del conocimiento, con un peso total 30%.
2. Exposición oral ante la comisión respectiva, sobre algún tema propuesto por la misma, la cual equivale al 30% de la nota final.
3. Una propuesta del contenido programático para uno de los cursos en el área en la cual desarrollará sus actividades el profesor, con una ponderación del 20% sobre la nota final.
4. Entrevista con los miembros de la comisión de selección, que equivale al 20% restante de la nota.

ARTÍCULO 24º Cuando por necesidad del servicio se requiera la ampliación del período de la vacante transitoria, ésta se proveerá por quien prestó el servicio en el período inmediatamente anterior, cuando en su evaluación obtenga como nota final, mínimo, (3.5) de tres cinco sobre (5.0) cinco.

PARÁGRAFO 1 Lo dispuesto en este artículo aplicará para cursos nivelatorios, cursos especiales, seminarios de grado y cursos electivos.

PARÁGRAFO 2 Cuando un profesor Ocasional o de Cátedra haya dejado de serlo durante uno o más periodos académicos consecutivos, será requisito indispensable la presentación y aprobación de un nuevo concurso.

ARTÍCULO 25º DETERMINACIÓN DE LA REMUNERACIÓN DE QUIENES SE VINCULAN POR PRIMERA VEZ COMO PROFESOR OCASIONAL O DE CÁTEDRA

Para determinar la remuneración de los profesores Ocasionales y de Cátedra que se vinculen por primera vez a la Universidad de la Amazonia, el Comité de Asignación de Puntaje los homologará, solamente para efectos salariales, a alguna de las categorías establecidas en el artículo 76 de la ley 30 de 1992, con base en los requisitos establecidos en el presente estatuto les reconocerá los



puntos por producción académica de que trata el artículo 10 de decreto 1279 del 2002.

PARÁGRAFO Si durante el transcurso del periodo de su vinculación, el profesor Ocasional tiene algún producto académico que no haya sido reconocido para efectos salariales por el Comité de Puntaje lo podrá presentar ante dicho Comité con el propósito de que se le haga la asignación de puntaje respectiva. En caso de que el Comité de Puntaje lo establezca como factor de puntaje, el mismo será reconocido a partir de la fecha en que el profesor haya radicado la respectiva solicitud

ARTÍCULO 26º DETERMINACION DE LA REMUNERACIÓN EN CASO DE NUEVA VINCULACIÓN

Para determinar la remuneración de los profesores Ocasionales o de Cátedra en una nueva vinculación, se partirá de la remuneración que corresponda según la categoría en la cual se homologa.

ARTÍCULO 27º VINCULACIÓN DE LOS PROFESORES DE CÁTEDRA

Los profesores de Cátedra se vincularán mediante resolución de conformidad con lo establecido en el artículo 74 de la ley 30 de 1992 y lo fallado en la sentencia C006 del 1996 proferida por la honorable Corte Constitucional.

Según la homologación en el escalafón, los valores de la hora cátedra en puntos, para docencia en pregrado, investigación y extensión son los siguientes:

Categoría Valor	Hora en puntos
Auxiliar	1.75
Asistente Pregrado	2.00
Asistente Especialista	2.25
Asistente Maestría	2.50
Asociado Especialista	2.75
Asociado Maestría	3.00
Titular	3.50

PARAGRAFO 1 Para docencia directa en programas de posgrado, el valor de la hora cátedra será la siguiente:

Programa Posgrado	SMLMV (porcentaje)
Con Especialización	12 %
Con Maestría	15 %
Con Doctorado	20 %



PARÁGRAFO 2 Para los profesores de Carrera de la Universidad de la Amazonia el valor de la hora catedra establecida en la tabla anterior, se aplicará siempre que ésta corresponda a labor adicional.

CAPÍTULO IV DEL ESCALAFÓN DOCENTE

ARTÍCULO 28º DEFINICIÓN

Se entiende por Escalafón Docente el sistema de clasificación para ubicar al profesor en los diferentes grados como resultado de su registro académico, su experiencia docente y sus méritos. Es el conjunto de criterios y mecanismos que definen los diferentes grados que permiten la inscripción, promoción y permanencia del profesor, en el mismo.

PARAGRAFO La producción intelectual es condición necesaria para el ascenso y la promoción en el escalafón docente.

ARTÍCULO 29º INSCRIPCIÓN EN EL ESCALAFÓN DOCENTE

La inscripción en el escalafón docente solo se podrá realizar una vez que el profesor haya superado el periodo de prueba obteniendo evaluación satisfactoria. Esta inscripción se hace mediante acto administrativo emitido por el Rector de la Universidad y contra esta decisión solo procede el recurso de reposición. Una vez ejecutoriado el acto administrativo se entiende que el profesor ha ingresado a la carrera docente.

ARTÍCULO 30º FACTORES PARA INGRESO Y PROMOCIÓN

Los factores que se tendrán en cuenta para el ingreso y promoción en el escalafón docente de la Universidad de la Amazonia, serán:

1. Experiencia docente universitaria: Es el trabajo como profesor en la Universidad de la Amazonia o en cualquier otra institución de educación superior.
2. Experiencia profesional: Es la adquirida a partir de la terminación y aprobación del pensum académico de la respectiva formación profesional, en el ejercicio de las actividades propias de la profesión o disciplina académica, sin perjuicio de las disposiciones especiales que para ciertas profesiones sean expedidas.
3. Títulos: Se consideran como tal los expedidos por Instituciones de Educación Superior legalmente reconocidas por el Estado, a nivel de pregrado o posgrado, los siguientes:



- a). De Tecnólogo Especializado o formación universitaria.
- b). De Especialista o su equivalente internacional.
- c). De Magister o su equivalente internacional.
- d). De Doctor o su equivalente internacional

El reconocimiento salarial de los títulos de que hablan los literales anteriores, no son incompatibles para el ascenso y promoción en el escalafón docente.

4. Actividades de actualización y perfeccionamiento: son los eventos de actualización no conducente a títulos y relacionada con la actividad propia del profesor, tales como seminarios, simposios, congresos, cursos, etc.
5. Trabajos de tipo académico o cultural que versen sobre críticas, difusión o ampliación del conocimiento en el área de desempeño del profesor. Se entiende por trabajos de tipo académico:
 - a) Artículos científicos,
 - b) Libros que resulten de una labor de investigación.
 - c) Libros de texto
 - d) Libros de ensayo
 - e) Monografías,
 - f) Obras artísticas.
 - g) Obras de creación original artística
 - h) Obras de creación complementaria o de apoyo.
 - i) Tesis,
 - j) Ponencias,
 - k) Papers. Se entiende por trabajo cultural las obras científicas, literarias y artísticas
 - l) Producción de videos,
 - m) Cinematográficas o fonográficas, premios, nacionales e internacionales
 - n) Patentes
 - o) Traducciones de libros
 - p) Producción técnica
 - q) Producción de software.
6. Actividades de proyección y/o extensión social: Se entiende como tal todas las actividades de carácter científico, cultural y de servicio social que desarrolle la Universidad en beneficio de la comunidad y que estén autorizadas y reconocidas como tal, de conformidad al Acuerdo 13 de 2006 CSU o aquel que lo adicione, modifique o sustituya.



PARÁGRAFO 1 Para los trabajos de académicos y culturales referidos en el numeral 5 el número de autores por trabajo será hasta de tres (3) autores.

PARÁGRAFO.2 Para efectos de ingresar o ascender en el escalafón docente los trabajos académicos y culturales de que trata el numeral 5 del presente artículo, la Universidad debe someter los trabajos del profesor a la sustentación y evaluación de pares externos que serán seleccionados de las listas de Colciencias, quienes determinan el puntaje correspondiente para ser promovido. El puntaje mínimo será de 3.5 sobre 5.0. Se exceptúa de estos requisitos a los artículos en revistas homologadas o indexadas por Colciencias.

ARTÍCULO 31º CATEGORÍAS DEL ESCALAFÓN (Acuerdo 08 de 2012)

Se establecen las siguientes categorías para el escalafón docente de la Universidad de la Amazonia, cualquiera sea su dedicación:

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

PARÁGRAFO El profesor ocasional o de cátedra será ubicado por el Comité de Personal Docente en una de las anteriores categorías, para efectos salariales.

ARTÍCULO 32º REQUISITOS PARA SER PROFESOR AUXILIAR

Para ser profesor auxiliar se requiere haber sido seleccionado mediante sistema de méritos que tenga establecida la Universidad.

ARTÍCULO 33º REQUISITOS PARA SER PROFESOR ASISTENTE

Para ser escalafonado como profesor Asistente se necesita cumplir cualquiera de los siguientes requisitos:

1. Haber sido profesor Auxiliar en la Universidad de la Amazonia durante dos (2) años y acreditar actividades de actualización o perfeccionamiento por un mínimo de 120 horas.
2. Haber sido profesor Auxiliar en la Universidad de la Amazonia durante dos (2) años y acreditar cien (100) horas de extensión.
3. Haber sido profesor Auxiliar en la Universidad de la Amazonia durante dos (2) años con título de Posgrado.



4. Acreditar tres (3) años de experiencia en docencia universitaria con título de Posgrado.

ARTÍCULO 34º REQUISITOS PARA SER PROFESOR ASOCIADO

Para adquirir la calidad de profesor Asociado se necesita haber elaborado y sustentado ante tres (3) homólogos de otras instituciones un trabajo que constituya un aporte significativo a la docencia, a las ciencias, a las artes o a las humanidades y cumplir cualquiera de los siguientes requisitos:

1. Haber sido profesor Asistente durante dos (2) años en la Universidad de la Amazonia, tener título y acreditar 150 horas de proyección social, o, 200 horas en actividades de actualización o perfeccionamiento.
2. Haber sido profesor Asistente durante dos (2) años en la Universidad de la Amazonia con título de Doctor o su equivalente.
3. Acreditar cinco (5) años de experiencia en docencia universitaria con título de Magister.
4. Acreditar tres (3) años de experiencia como investigador en una Institución de reconocida trayectoria académica e investigativa con título de Magister, Doctor o su equivalente.

PARÁGRAFO 2 Para efectos del escalafón docente se entiende por homólogo aquellos profesores que tienen igual o superior categoría en el Escalafón Docente al del aspirante y que sean de la misma disciplina, ramo y afinidad del conocimiento con igual o mayor nivel de formación

PARÁGRAFO: Los homólogos serán designados por los Comités de Currículo del programa al cual pertenece el profesor solicitante.

ARTÍCULO 35º. REQUISITOS PARA SER PROFESOR TITULAR

Para efectos del escalafón como profesor Titular se necesita haber elaborado y sustentado ante tres (3) homólogos de otras instituciones, dos trabajos diferentes que constituya un aporte significativo a la docencia, a las ciencias, a las artes o a las humanidades y que cumpla cualquiera de los siguientes requisitos:

1. Haber sido profesor Asociado durante tres (3) años en la Universidad de la Amazonia y acreditar 200 horas de extensión o 280 horas en actividades en actualización o perfeccionamiento.



2. Haber sido profesor Asociado durante dos (2) años en la Universidad de la Amazonia con el título de Doctor o su equivalente.
3. Acreditar cuatro (4) años de experiencia docente universitaria con título de Doctor o su equivalente.
4. Acreditar cinco (5) años de experiencia como investigador en una Institución de reconocida trayectoria académica e investigativa con título de Doctor o su equivalente.

PARÁGRAFO Para efectos del escalafón docente se entiende por homólogo aquellos profesores que tienen igual o superior categoría en el escalafón docente al del aspirante y que sean de la misma disciplina, ramo y afinidad del conocimiento con igual o mayor nivel de formación.

ARTÍCULO 36º OBLIGATORIEDAD DE LOS REQUISITOS

Ningún profesor podrá ser promovido dentro del escalafón docente si no reúne los requisitos correspondientes a cada categoría del escalafón.

ARTÍCULO 37º PERFECCIONAMIENTO DEL PERSONAL DOCENTE

La Universidad adoptará planes de capacitación, actualización de conocimientos, adiestramiento y de perfeccionamiento académico, humanístico, científico, técnico y artístico para su personal docente.

PARÁGRAFO 1 En todo caso para la formulación de los planes de capacitación la universidad contará con el estamento docente, representado por un comité que estará conformado por los docentes elegidos a los Consejos de Facultad, Consejo Académico y Consejo Superior.

PARÁGRAFO 2 En un término no superior a seis (6) meses la universidad deberá hacer una revisión de la Política de Formación para los Docentes Universitarios, aprobado mediante acuerdo 034 de 2003.

ARTÍCULO 38º DETERMINACIÓN DE EQUIVALENCIAS DE REQUISITOS PARA INGRESO Y PROMOCIÓN EN EL ESCALAFÓN DOCENTE

Para efectos de homologación de la experiencia en docencia universitaria, se establecen las siguientes equivalencias:

1. Dos (2) años de experiencia profesional calificada equivale a un (1) año de experiencia de docencia universitaria.
2. Un (1) año de experiencia en investigación, con dedicación de tiempo completo, equivale a un (1) año de experiencia de docencia universitaria.



3. Cuatro periodos académicos de experiencia docente universitaria con dedicación de cátedra equivalen a un (1) año de experiencia docente universitaria.
4. Tres periodos académicos de experiencia docente universitaria con dedicación de medio tiempo ocasional equivalen a un (1) año de experiencia docente universitaria.
5. Dos periodos académicos de experiencia docente universitaria con dedicación de tiempo completo ocasional equivalen a un (1) año de experiencia docente universitaria.

ARTÍCULO 39º PROCEDIMIENTO PARA INGRESO O PROMOCIÓN

Para efectos de ingreso o promoción en el escalafón docente de que trata el presente reglamento, se procederá así:

1. El proceso de ingreso o promoción se iniciará a solicitud escrita del interesado ante el Comité de Personal Docente por intermedio de su secretario, anexando a la solicitud, las constancias que demuestre el cumplimiento de los requisitos exigidos en el presente Estatuto, especificando la categoría y dedicación a que tiene derecho
2. El Comité de Personal Docente examinará y evaluará el cumplimiento De los requisitos exigidos para ingresar o ascender a la categoría solicitada e informará al interesado mediante acto administrativo debidamente motivado el resultado obtenido, quien dispondrá de un término de diez (10) días hábiles para aceptarlo u objetarlo. Si vencido este término el profesor no manifestare objeción alguna, se entenderá aceptado lo propuesto a su consideración y se remitirá a rectoría para efectos de su formalización.

Si el profesor formula reparos, estos serán considerados por el Comité de Personal Docente que tomará la decisión final y los remitirá a Rectoría para su formalización.

ARTÍCULO 40º TÉRMINO PARA RESOLVER LA PETICIÓN DE INGRESO O PROMOCIÓN EN EL ESCALAFÓN DOCENTE

Habiendo formulado el profesor su solicitud de ingreso o promoción en el escalafón docente, las diferentes instancias de que trata el artículo anterior, deberán resolver su petición en la siguiente reunión del Comité de Personal Docente dentro de los quince (15) días siguientes a su presentación. Cuando no fuere posible resolver la petición en dicho



plazo, se deberá informar así al profesor, expresando los motivos de la demora y señalando la fecha en que se resolverá.

PARÁGRAFO La falta de atención por parte del Comité de Personal Docente, a la solicitud a que se refiere este artículo, constituirá causal de mala conducta de conformidad a lo establecido en los artículos 70 y 76 del Código Contencioso Administrativo.

ARTÍCULO 41º CIRCUNSTANCIAS QUE INTERRUMPEN LA ESTABILIDAD EN LA CARRERA DOCENTE

El personal docente inscrito en el escalafón tiene derecho a permanecer en el servicio mientras no haya sido excluido del mismo y no se encuentre dentro de alguna de las causales de retiro del servicio.

CAPITULO V

ARTÍCULO 42º LABOR ACADÉMICA.

La Labor Académica es el conjunto organizado de actividades académico administrativas, aprobado por las autoridades universitarias competentes, que los docentes de Carrera y Ocasionales de tiempo completo y medio tiempo desarrollan en la Universidad, tales como:

- ✓ Docencia
- ✓ Investigación
- ✓ Extensión y/o Proyección Social
- ✓ Productividad Académica
- ✓ Formación y Actualización Permanente
- ✓ Administración Universitaria
- ✓ Representación Institucional
- ✓ Otras actividades inherentes a la vida universitaria
- ✓ Acompañamiento docente en la modalidad de educación a distancia

ARTÍCULO 43º LABOR EN DOCENCIA.

Es el conjunto organizado de actividades y relaciones educativas en pregrado o posgrado, en función de la apropiación, difusión y aplicación de saberes. Comprende actividades inherentes a la docencia:

- 1) Encuentros presenciales con estudiantes
- 2) Orientación de los encuentros presenciales con los estudiantes
- 3) Evaluación a estudiantes.
- 4) Asesoría a estudiantes.
- 5) Dirección de opción de grado
- 6) Jurados de viabilidad y de trabajo final con opción de grado
- 7) Dirección de consulta externa y de urgencias.
- 8) Dirección o asesoría de Prácticas.
- 9) Reuniones académicas



- 10) Labor en Investigación
- 11) Labor en proyección social
- 12) Formación y actualización permanente
- 13) Labor en Administración Universitaria
- 14) Labor por representación Institucional
- 15) Labor por otras actividades inherentes a la vida universitaria

1) ENCUENTRO PRESENCIAL CON LOS ESTUDIANTES.

Es la planeación que organiza el docente previo al encuentro presencial con los estudiantes, el cual permite el desarrollo de los mismos, comprendiendo acciones tales como:

- ✓ Consulta, revisión e indagación temática disciplinar.
- ✓ Diseño y elaboración de guías de trabajo académico y ayudas educativas. □ Selección de lecturas y referencias bibliográficas.
- ✓ Definición de estrategias metodológicas y didácticas para el desarrollo y evaluación de la clase.

2) ORIENTACIÓN DE LOS ENCUENTROS PRESENCIALES.

Es el conjunto de actividades que se desarrolla a través de las estrategias metodológicas y didácticas que aplica el docente en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

3) EVALUACIÓN A ESTUDIANTES.

Es el proceso permanente y continuo que se realiza en cada espacio académico, permitiendo valorar aspectos cuantitativos y cualitativos en el aprendizaje del estudiante a través de diversas estrategias evaluativas que se regirán por lo establecido en el acuerdo pedagógico y la normatividad vigente.

4) ASESORIA A ESTUDIANTES.

Son las actividades que realiza en horas diferentes a la clase el docente, con el fin de: orientar, guiar, fortalecer, coordinar y complementar el proceso de formación, de los estudiantes.

5) DIRECCIÓN DE OPCIÓN DE GRADO.

Comprende las actividades realizadas por el docente para: orientar, guiar y acompañar al estudiante en la planeación, elaboración, presentación y sustentación de la opción de grado.

6) JURADOS DE VIABILIDAD Y DE TRABAJO FINAL CON OPCIÓN DE GRADO.

Es la actividad que realiza por el docente para evaluar y emitir concepto de la elaboración del trabajo de grado seleccionado por el estudiante.



7) DIRECCIÓN DE CONSULTA EXTERNA Y DE URGENCIAS.

Comprende las actividades realizadas por el docente, orientadas a asesorar, supervisar, revisar, verificar y evaluar la atención, diagnóstico y formulación realizada por los estudiantes de los programas relacionados con la salud humana o animal.

8) DIRECCIÓN O ASESORÍA DE PRÁCTICAS.

Es el conjunto de actividades desarrolladas por el docente en virtud de la orientación de los espacios académicos prácticos definidos en los planes de estudio.

- ✓ Dirección de consultorios
- ✓ Formación y actualización permanente
- ✓ Diseño y elaboración de guías de trabajo académico y ayudas educativas
- ✓ Selección de lecturas y referencias bibliográficas
- ✓ Definición de estrategias metodológicas y didácticas para el desarrollo evaluación de clases.
- ✓ Acompañamiento en el desarrollo de los materiales didácticos, a desarrollar durante la práctica docente.
- ✓ Acompañamiento y verificación de las prácticas docentes en las instituciones donde las desarrollan.
- ✓ Retroalimentación y evaluación de las prácticas docentes realizadas.

9) REUNIONES ACADÉMICAS.

Son espacios de trabajo colegiado convocados por las instancias académicas o administrativas de la universidad para tratar temas inherentes a la vida universitaria.

10) LABOR EN INVESTIGACIÓN.

Son las actividades académicas realizadas en el marco de los proyectos de investigación avalados por el Comité de Investigaciones, previo desarrollo del trámite interno ante las instancias respectivas.

11) LABOR EN PROYECCIÓN SOCIAL.

Son las actividades que realiza el docente, encaminadas hacia el desarrollo de la democracia y la cultura, la difusión del conocimiento y la transferencia de la tecnología como forma de reflejar la responsabilidad social, posicionamiento, competitividad y mejoramiento de imagen institucional

12) FORMACIÓN Y ACTUALIZACIÓN PERMANENTE.

Son aquellas actividades de cualificación académica o científica que realiza el docente, definidas en el Plan de mejoramiento o de



Capacitación de la facultad, que no impliquen la separación total de las funciones como docente.

13) LABOR EN ADMINISTRACIÓN UNIVERSITARIA.

Es la actividad en la que al docente se le asignan funciones administrativas en la Universidad de la Amazonia.

14) LABOR POR REPRESENTACIÓN INSTITUCIONAL.

Se refiere a las actividades que requieren la participación del docente en representación de la Universidad.

15) LABOR POR OTRAS ACTIVIDADES INHERENTES A LA VIDA UNIVERSITARIA.

Está conformada por todas aquellas actividades institucionales no contempladas en el presente Acuerdo, asignadas al docente y que se requieren para complementar el desarrollo de las funciones misionales de la Universidad.

PARÁGRAFO. Todo docente en servicio activo orientará mínimo un curso del Plan de Estudios de un programa de pregrado de la Universidad.

ARTÍCULO 44º TIEMPOS EN LA LABOR ACADÉMICA.

Para efectos de cuantificar el número de horas que un docente de Carrera y Ocasional de tiempo completo y medio tiempo requiere para programar y desarrollar en la labor Académica, diferente a la orientación de los encuentros presenciales, es necesario tener en cuenta las siguientes equivalencias en horas semanales (h.s.)

a) LABOR ACADÉMICA EN DOCENCIA DIRECTA.

- **Encuentro presencial** 16 h.s.
- **Preparación de Clases** 16h.s.
- **Asesoría a Estudiantes** 8 h.s.

Toda labor de docencia cumplirá con la proporción de una hora de encuentro presencial, Una hora de preparación y ½ hora de atención a estudiantes.

b) LABOR ACADÉMICA FUNDAMENTADA EN INVESTIGACIÓN.

Actividad Investigativa	Se establece de acuerdo al Estatuto.
Encuentro presencial con estudiantes	Tendrá como mínimo una asignatura que deba estar en coherencia con la línea de investigación.
Preparación de clases	Igual a la cantidad de horas asignadas por curso de formación.



Asesoría a Estudiantes	La mitad del tiempo de preparación
-------------------------------	------------------------------------

c) LABOR ACADÉMICA FUNDAMENTADA EN EXTENSIÓN Y/O PROYECCIÓN.

Extensión o proyección social	De acuerdo a la valoración de los tiempos necesarios para desarrollar la actividad.
Encuentro Presencial con estudiantes	Teniendo en cuenta el número de asignaturas permitidas.
Preparación del encuentro presencial	Igual a la cantidad de horas asignadas por curso de formación.
Asesoría a Estudiantes	La mitad del tiempo de preparación.

d) LABOR ACADÉMICA FUNDAMENTADA EN LA PRÁCTICA DOCENTE.

- **Encuentros presenciales** 4 horas
- **Asesoría de prácticas** 2 horas
- **Acompañamiento a Práctica docente** 8 horas

ARTÍCULO 45º ASIGNACIÓN ACADÉMICA PARA DOCENTE DE MEDIO TIEMPO

El docente de medio tiempo asumirá entre diez (10) y doce (12) horas semanales para la orientación de encuentros presenciales, más la labor en investigación, proyección social u otras actividades inherentes a la vida universitaria.

ARTÍCULO 46º ASIGNACIÓN ACADÉMICA PARA DOCENTE CATEDRÁTICO.

Se dedicará exclusivamente a la orientación de encuentros presenciales, con una asignación máxima de 12 horas.

ARTÍCULO 47º ASIGNACIÓN ESPECIAL.

El Consejo Académico, previa justificación del Consejo de Facultad respectivo, podrá:



- a) Autorizar que un docente de Tiempo Completo se dedique exclusivamente a la orientación de los encuentros presenciales, caso en el cual orientará un curso o módulo más.
- b) Disminuir el número de horas semanales de orientación en encuentros presenciales con los estudiantes, cuando en el marco de las políticas institucionales, la naturaleza del proyecto o actividad así lo requiera.

ARTÍCULO 48º RESPONSABILIDADES DEL DOCENTE.

En materia de Labor Académica, el docente es responsable de:

- a) Ejercer la actividad académica con objetividad intelectual y respeto a las diferentes formas de pensamiento y a la conciencia de los educandos.
- b) Velar por el mejoramiento continuo de la calidad de la Labor.
- c) Fomentar y consolidar comunidad académica.
- d) Participar en las actividades institucionales.
- e) Informar por escrito, y en forma oportuna, las dificultades que se le presenten en el desarrollo de la labor, proponiendo correctivos posibles.
- f) Concertar los Acuerdos Pedagógicos y entregarlos al Comité de Currículo respectivo en los plazos previstos, en concordancia con el Estatuto Estudiantil.
- g) Socializar con los estudiantes y registrar en el sistema de información académica los resultados de las evaluaciones en los plazos establecidos.
- h) Elaborar y desarrollar el Plan de Labor Académica en concordancia con lo previsto en el presente Acuerdo y en el Calendario Académico, atendiendo prioritariamente las necesidades del programa académico al cual se encuentra adscrito.
- i) Entregar oportunamente los informes de cumplimiento del Plan de Labor Académica.

ARTÍCULO 49º RESPONSABILIDADES DE LA UNIVERSIDAD

La Institución es responsable de:

- a) Facilitar los espacios académicos y físicos básicos necesarios para el normal desarrollo de la Labor Académica.



- b) Gestionar los recursos administrativos, económicos y materiales educativos básicos para el desarrollo de la Labor Académica.
- c) Implementar estrategias académicas y administrativas para superar dificultades presentadas e informadas por el docente.
- d) Mantener canales de comunicación permanentes para la programación
- e) de actividades inherentes a la vida universitaria.
- f) Asignar la Labor Académica acorde con el nombramiento, el campo de formación y los perfiles definidos para cada área del conocimiento.

ARTÍCULO 50º PROCEDIMIENTO PARA ASIGNACIÓN Y APROBACIÓN DE LABOR ACADÉMICA.

Para asignar y aprobar la Labor Académica se surtirá el siguiente procedimiento:

- a) El Coordinador de Programa, posterior a la concertación de la Labor Académica con el docente, lo socializará con el Comité de Currículo, quien remitirá la propuesta al Consejo de Facultad donde se realizarán las recomendaciones respectivas para la aprobación.
- b) La Labor Académica aprobada será enviada al Consejo Académico, para su revisión y aprobación.
- c) En caso de requerirse, el Consejo Académico podrá solicitar al Consejo de Facultad respectivo realizar ajustes.

ARTÍCULO 51º INFORMES DE LABOR ACADÉMICA.

El informe final de cumplimiento de la Labor Académica, serán presentados por el docente al Coordinador de Programa respectivo, quien lo someterá al análisis del Comité de Currículo, para remitirlo con concepto previo al Consejo de Facultad e instancias respectivas.

ARTÍCULO 52º INFORME DE FACULTAD

Al final de cada período académico, y ante el Consejo Académico, los Decanos deberán rendir informe de la Labor Académica de los docentes de la Facultad, para efecto de análisis, verificación del cumplimiento y planeación respectiva.

ARTÍCULO 53º CRITERIOS DE ASIGNACIÓN DE LABOR ACADÉMICA

- a) La evaluación del cumplimiento de los compromisos adquiridos en la labor académica del semestre anterior, y del contenido del informe de Vicerrectoría de Investigaciones o de la oficina de Extensión y Proyección Social, se hará conforme al instrumento de evaluación para uso de los decanos en asesoría de los Comités de Currículo aprobado por el Consejo Académico.



- b) La presentación del plan de labor académica se hará conforme al formato elaborado y concertado con los Comités de currículo de cada programa, el Comité de personal docente y el Consejo Académico.
- c) Los docentes deben asumir los cursos en correspondencia con su perfil formativo, experiencia docente e investigativa y producción académica en el área correspondiente.
- d) La formulación e inscripción de proyectos y macro proyectos de investigación en la instancia correspondiente, tendrán una asignación mínima de cuatro (4) y seis (6) horas semanales, respectivamente. Esta asignación se hará independiente al número de docentes. y por un solo período académico.
- e) La labor docente en investigación requiere la aprobación de la vicerrectoría de Investigaciones. Se asignarán para esta mínimo (4) horas semanales, aplica también para docentes a líderes de grupo y/o semilleros de investigación.
El total de horas para los proyectos se concertará con la vicerrectoría de investigaciones y lo previsto en la normativa institucional.
- f) Los docentes que tienen labor especial no tendrán labor adicional de ninguna manera.
- g) Los docentes de carrera deben asumir la orientación de cursos preferencialmente en el programa al que pertenecen.
- h) Los funcionarios administrativos no pueden tener "labor docente adicional." Pueden tener hasta ocho (8) horas de cátedra, previo concurso y en todo caso, en horario diferente a su jornada laboral habitual.
- i) Los docentes con delegación de funciones administrativas como coordinador de programa orientarán un curso, de conformidad con lo establecido en el literal C.
- j) Para los programas académicos presenciales de pregrado, los horarios destinados para los encuentros presenciales serán de lunes a viernes. Los programas a distancia y posgrados tienen jornada académica especial, razón por la cual pueden desarrollar sus actividades los días sábados y domingos.
- k) Para efectos de labor académica y asignación de horarios y espacios físicos la jornada diurna comprende el horario desde las 6:00 A.M hasta las 6:00 P.M, y la jornada nocturna a partir de las 6:00 P.M. hasta las 11:30 P.M.



- l) Las actividades de autoevaluación, registro calificado y acreditación de alta calidad serán asignadas preferencialmente a los docentes de Carrera y tiempo completo del programa respectivo.
- m) Los espacios académicos a ser orientados a través de la modalidad de servicios, serán ofertados por los programas competentes disciplinalmente de conformidad con lo previsto en los Acuerdos Nos. 11 y 041 de 2007 expedidos por el Consejo Académico. Por tal razón los programas académicos deberán solicitar el respectivo servicio mediante la plataforma electrónica establecida para el efecto.
- n) Los docentes deben entregar en el programa académico respectivo, debidamente firmado, el reporte de notas del 100% de cada grupo que orientan, el cual debe ser descargado de la plataforma electrónica establecida por la Universidad.
- o) Las prácticas académicas institucionales y las establecidas en los planes de estudio deben ser aprobadas en el Consejo de Facultad, previo concepto del Comité de Currículo. Deberán ser presentadas para su asignación presupuestal por parte de las Facultades y de recursos logísticos, en las dos primeras semanas del inicio los encuentros presenciales con los estudiantes en cada período académico, de conformidad con lo establecido en el Acuerdo No. 05 de 2004 aprobado por el Consejo Académico.
- p) Las actividades de extensión y proyección social deben ser presentadas mediante un proyecto y aprobadas por el Comité de Extensión, previo concepto del Comité de Currículo. Las actividades inherentes a autoevaluación, registro calificado o acreditación de alta calidad serán consideradas dentro de esta categoría.
- q) La distribución horaria en la labor de práctica docente se sustenta en el artículo 14 del Acuerdo 024 de 2011 C.A "Funciones del (a) profesores asesores(a) de práctica". En caso de no cubrir las 40hrs correspondientes el docente tomará las horas restantes en otras actividades inherentes a la docencia.

ARTICULO 54º FUNCIONES. Será función General de los Jefes de Programa Académicos:

- a) Coordinar la ejecución de las actividades correspondientes al programa e informar a las instancias respectivas.



- b) Elaborar la respectiva propuesta de labor académica de la totalidad de los docentes adscritos al respectivo programa,
- c) Liderar los procesos de autoevaluación, registro calificado y acreditación de alta calidad, coordinar y aplicar los procesos de evaluación tendiente a mejorar, mantener y garantizar la calidad académica de los profesores los estudiantes y del programa.
- d) Elaborar las propuestas de modificación, cancelación o creación de nuevos programas.
- e) Ejercer control de resultados y presentar informes sobre los mismos al Consejo de Facultad respectivo.
- f) Elaborar la propuesta del anteproyecto presupuestal para el desarrollo del programa en el año siguiente y presentársela al Decano de la Facultad.
- g) Hacer seguimiento del cumplimiento de la labor docente e informar a la Decanatura y a la División de Servicios Administrativos cualquier novedad en esta materia.
- h) Las demás que en relación con su cargo le sean asignadas por autoridad superior y que sean acordes con su naturaleza.

ARTÍCULO 55 ° LABOR EN INVESTIGACIÓN.

INVESTIGACIÓN (Acuerdo 64 de 1997)

La Investigación, es uno de los ejes misionales de la Universidad, concebida como el proceso sistemático orientado hacia la generación de conocimientos y hacia la comprobación de aquellos resultados que hacen parte del saber y de las actividades del hombre, así como hacia la creación y adecuación de tecnologías, formas y métodos para el desarrollo de la sociedad y de la ciencia.

La investigación como función universitaria se refiere no sólo a la investigación en su sentido técnico-positivo, si no al trabajo metódico, intelectual en general que se alimenta de la riqueza del espíritu, que fluye en la comunidad universitaria en sus diferentes formas de trabajo académico, en su manera de comunicarse, etc.

En la Universidad se diferencian dos tipos de investigación, que no son excluyentes.

- a) **La investigación formativa**, la investigación formativa que aborda problemáticas inherentes a problemas propios de las relaciones docencia- investigación y a la exigencia de formar para la investigación y el conocimiento; sus resultados se orientan a



cualificar los procesos formativos relacionados con las prácticas académicas.

- b) **La investigación en sentido estricto**, es un proceso sistemático dinámico intencional, que indaga y afronta problemáticas para generar conocimientos científicos en la perspectiva de aportar al desarrollo científico y tecnológico en el ámbito regional, nacional e internacional.

Por su naturaleza, le corresponde a la Universidad la puesta en marcha de la Investigación de alto nivel. Esta se concibe como un proceso de búsqueda de nuevo conocimiento, proceso caracterizado por la creación del acto, por la innovación de ideas, por los métodos rigurosos utilizados, por la autocrítica y por la validación y juicio crítico de pares.

PARÁGRAFO Con el fin de garantizar el éxito de la labor investigativa y estimular la formación de los investigadores, la universidad apoyará la asistencia a cursos, talleres, foros simposio certámenes nacionales e internacionales, pasantías y entrenamientos e igualmente fomentará la participación de los profesores en los programas de posgrado.

ARTÍCULO 56º LABOR EN EXTENSIÓN Y/O PROYECCIÓN SOCIAL.

La Extensión y/o Proyección Social de la Universidad de la Amazonia, se expresa como un sistema planificado y sistemático de interacción permanente y directa que tiene la institución con la sociedad, y que se concreta a través de planes, programas y proyectos de educación continuada, asesorías, acompañamientos, consultorías, difusión científica y tecnológica, programas de difusión y desarrollo social, cultural, artístico y deportivo, servicios técnicos y de información; y otras iniciativas con comunidades, organizaciones, gremios e instituciones (Acuerdo 13 de 2006).

CAPITULO VI DE LA EVALUACIÓN DOCENTE

ARTÍCULO 57º. DEFINICIÓN

Se entiende por evaluación docente el proceso objetivo, dinámico y constante que califica de forma cualitativa y cuantitativa el desempeño de la labor asignada al docente, cuyo propósito formativo es el de mejorar las condiciones académicas de los docentes y la Universidad.



ARTÍCULO 58º. La evaluación docente deberá valorar de forma cualitativa y cuantitativa lo siguiente:

1. Aspectos didácticos pedagógicos
2. Desempeño del cargo
3. Actualización y perfeccionamiento
4. Producción intelectual

ARTÍCULO 59º En desarrollo de los artículos 57 y 58 del presente capítulo, los criterios para evaluar serán elaborados por los concejos de facultad en coordinación con los comités de currículo y socializado en el concejo académico.

ARTÍCULO 60º. PERIODICIDAD DE LA EVALUACIÓN

1. Los docentes de Carrera y Ocasionales tiempo completo y medio tiempo, deberán ser evaluados una vez cada semestre.
2. Los docentes de cátedra deberán ser evaluados una vez antes del vencimiento del período respectivo.

PARÁGRAFO: Para efectos de la evaluación, la información referente a cada profesor se obtendrá a lo largo de todo el período objeto de la evaluación.

ARTÍCULO 61º Una calificación no es satisfactoria cuando el promedio de las calificaciones obtenidas por el docente durante el período académico que se le califica es inferior al 70% del puntaje máximo posible.

ARTÍCULO 62º. La evaluación será dirigida por el Decano y Coordinador de programa al cual se encuentra adscrito el docente. Será coordinada por el Consejo de la Facultad y el Comité de Currículo. Si el docente orienta las asignaturas en otros programas, se solicitará la información respectiva de los comités de currículos de esos programas.

ARTÍCULO 63º. Los resultados de la evaluación del docente se tendrán en cuenta para efectos de formación, inscripción a nueva vinculación, permanencia y promoción en el escalafón docente, y retiro de la Institución, según los procedimientos establecidos en el presente Estatuto.



ARTÍCULO 64º. PROCEDIMIENTO A SEGUIR ANTE IMPOSIBILIDAD DE EVALUACIÓN DE UNO O MÁS FACTORES

En el caso de que en el año en que se evalúe al profesor y este haya sido designado para desempeñar funciones diferentes a las de docente y fuere imposible, por esta razón, realizar evaluación de uno o varios de los aspectos que constituyen los indicadores de la misma, estos no serán tenidos en cuenta y así se hará constar en el informe final de evaluación, con la constancia del Decano. Si se tratare de este servidor público, la constancia la dará el Vicerrector.

PARÁGRAFO: Si por la circunstancia prevista en este artículo o por cualquier otra que imposibilite a la Universidad la práctica de la evaluación, ésta no se llevare a cabo en el tiempo establecido (un año) no se tendrá en cuenta para los efectos de inscripción y promoción en el Escalafón Docente.

Cuando faltando un mes para la terminación del periodo académico y no se haya realizado dicha evaluación, solo se le podrá retirar del servicio siguiendo lo establecido en el capítulo xxxxx del presente Estatuto.

ARTÍCULO 65º El profesor tiene derecho a conocer y a participar en el proceso de evaluación de su desempeño, a ser notificado oportunamente del resultado del mismo personalmente, quien podrá interponer recurso de reposición, ante la instancia que lo evaluó, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su notificación, aduciendo los motivos de su inconformidad, para que se modifique, adicione, aclare o reponga la determinación tomada, y dentro de los cinco días hábiles siguientes a la resolución negativa del recurso de reposición, podrá interponer el recurso de apelación ante el Consejo Académico.

PARÁGRAFO: El Consejo Académico decidirá, previo concepto del Comité de Personal Docente.

ARTÍCULO 66º EVALUACIÓN Y POLÍTICAS DE CAPACITACIÓN

La información recogida en la evaluación docente de la Universidad de la Amazonia será la base fundamental para la formulación de políticas de mejoramiento cualitativo del sistema académico y en la formulación de planes de capacitación docente adoptados por la Institución.

PARÁGRAFO: Una vez cumplido el ciclo contenido en el inciso anterior el docente que obtenga dos (2) calificaciones insatisfactorias consecutivas será excluido de la carrera docente. Su procedimiento será reglamentado posteriormente por acuerdo del Consejo Superior dentro de los sesenta (60) días siguientes a la aprobación del presente Estatuto.



ARTÍCULO 67º. MECANISMOS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

El Consejo Académico por propuesta del Comité de Personal Docente establecerá los mecanismos e instrumentos de evaluación mediante reglamentación que será actualizada de forma permanente atendiendo los diferentes modelos de evaluación de enseñanza y aprendizaje.

CAPITULO VII EL COMITÉ DE PERSONAL DOCENTE

ARTÍCULO 68º. CARÁCTER E INTEGRANTES

El Comité de Personal Docente es una instancia asesora y estará integrada por:

1. El Vicerrector Académico quien lo presidirá
2. Los Decanos de las facultades
3. Un representante de los profesores por cada facultad
4. El Secretario General que actuará como secretario del Comité con voz, pero sin voto.
5. Un Representante de los estudiantes
6. El Director Administrativo o quien haga sus veces.

PARAGRAFO 1: El Representante de los Profesores lo será mientras conserven la calidad de tal y tendrá un período de dos (2) años, elegido en votación directa y secreta, por los profesores de cada Facultad.

PARÁGRAFO 2: El representante de los estudiantes será elegido para un período de un (1) año, en votación secreta y directa y lo será siempre y cuando conserve la calidad de tal.

ARTÍCULO 69º. FUNCIONES

(Modificado mediante [Acuerdo 064 de 1997](#) del Consejo Superior
Son funciones del Comité de Personal Docente:

1. Conceptuar sobre el recurso de apelación ante el Consejo Académico, de que trata el artículo xxx del presente Estatuto.
2. Conceptuar ante el Consejo Académico sobre los planes de capacitación del personal docente.
3. Conocer y vigilar el desarrollo de los procesos disciplinarios que se adelanten contra los docentes



4. Recibir, evaluar, y conceptuar ante el Rector, sobre las peticiones de promoción de los docentes en el Escalafón.
5. Examinar y calificar los aspectos curriculares tenidos en cuenta para la selección, inscripción y promoción del personal docente.
6. Examinar y calificar los aspectos curriculares tenidos en cuenta para la selección y equivalentes en el Escalafón para los docentes ocasionales o de cátedra.
7. Proponer ante el Consejo Académico y/o Superior, previa presentación de la Vice-Rectoría de Investigaciones, los nombres de los docentes y estudiantes candidatos a la asignación de estímulos por participar efectivamente en Proyectos de Investigación. (Anexada mediante [Acuerdo 064 de 1997](#) del Consejo Superior, numeral 3.7.3 ítems tercero)

CAPITULO VIII

EL COMITÉ DE PUNTAJE

ARTÍCULO 70º. CONFORMACIÓN DEL COMITÉ

(Modificado por el [Acuerdo 59 de 2002](#) del Consejo Superior, artículo 13)

([Acuerdo 09 de 2004](#)) ([Acuerdo 13 DE 2010](#))

Con base en lo establecido en el Decreto 1279 de 2002 y para los efectos determinados en el mencionado Decreto, o los que lo modifiquen o adicionen, se establece el Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje, que se identificará con las siglas de CIARP, el cual estará conformado de la siguiente manera:

- ✓ El Vicerrector Académico, quien lo presidirá
- ✓ Un Decano designado por el Consejo Académico.
- ✓ El Jefe de la División de Servicios Administrativos, quien ejercerá la Secretaría Técnica, con voz pero sin voto.
- ✓ Dos (2) profesores de carrera, de las categorías asociado o titular, elegidos por votación directa de los profesores de la Universidad de la Amazonia.
- ✓ Un estudiante de la Universidad de la Amazonia, con voz pero sin voto, designado por el Consejo Estudiantil.

PARÁGRAFO: La representación profesoral y estudiantil, tendrá un término de duración de dos (2) años contados a partir de la fecha de su posesión.



ARTICULO TRANSITORIO: Las actuaciones iniciadas antes de la vigencia del presente acuerdo, continuarán siendo de conocimiento del actual Comité de Asignación de Puntaje.

ARTÍCULO 71º. FUNCIONES DEL COMITÉ DE ASIGNACIÓN

Son funciones del Comité de Asignación de Puntaje las siguientes:

1. Determinar los puntajes correspondientes a los factores señalados en el artículo 12º literales a, b, c, d, e, f y en los Capítulos VIII del Decreto 1279 de 2002, teniendo en cuenta los siguientes criterios:
 - a Calidad académica, científica, técnica, humanística, artística o pedagógica
 - b Relevancia y pertinencia de los trabajos con las políticas académicas
 - c Contribución al desarrollo y cumplimiento de los objetivos institucionales definidos en las políticas de la Universidad
2. Realizar la actividad de valoración y asignación de puntaje con la asesoría de especialistas de reconocido prestigio académico y científico, cuando se considere conveniente y necesario.
3. Comunicar la decisión de asignación de puntaje que estime adecuado a la División de Personal o de Personal Docente, a la Facultad respectiva y al docente interesado
4. Ejercer las demás que le asigne el Decreto 1279 de 2002 y las normas que lo adicionen o sustituyan.

CAPÍTULO IX DE LA CARGA ACADÉMICA

ARTÍCULO 72º. REGLAMENTACIÓN POR EL CONSEJO ACADÉMICO
[\(Acuerdo 08 de 2008, Acuerdo 03 de 2009, Acuerdo 04 de 2013, Acuerdo 034 de 2012](#) derogado por [Acuerdo 41 de 2016](#) derogado por [Acuerdo 30 de 2017, Acuerdo 051 de 2011](#) derogado por [Acuerdo 29 de 2017](#))

El número de horas cátedras que debe dictar semanalmente el docente de dedicación exclusiva, de tiempo completo y de medio tiempo será el que establezca el Consejo Académico.

El Consejo Académico podrá disminuir o descargar totalmente, de manera transitoria, el número de horas, en casos especiales e



individuales, con el fin que el docente pueda adelantar actividades propias de la Institución previamente autorizadas

CAPÍTULO X DE LAS SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

ARTÍCULO 73º. CLASES

El docente de dedicación exclusiva, de tiempo completo o de medio tiempo puede encontrarse en una de las siguientes situaciones administrativas.

- a. En servicio activo
- b. En licencia
- c. En permiso
- d. En comisión
- e. Ejerciendo las funciones de otro empleo por encargo
- f. En vacaciones
- g. Suspendido en el ejercicio de sus funciones por causas legales o reglamentarias, o por petición judicial
- h. Período sabático
- i. Retiro del servicio

ARTÍCULO 74º. SERVICIO ACTIVO

El docente se encuentra en servicio activo cuando ejerce las funciones del cargo del cual ha tomado posesión. También lo está cuando ejerce temporalmente funciones adicionales de administración o de extensión sin hacer dejación del cargo del cual es titular.

ARTÍCULO 75º. LICENCIA

Un docente se encuentra en licencia, cuando transitoriamente se separa del ejercicio de su cargo, por solicitud propia, por enfermedad o por maternidad

ARTICULO 76º El docente tiene derecho a licencia ordinaria a solicitud propia y sin remuneración hasta por sesenta (60) días al año, continuos o discontinuos. Esta licencia podrá ser prorrogable por treinta (30) días más si ocurriese justa causa a juicio de la autoridad competente para concederla.

ARTÍCULO 77º. OPORTUNIDAD PARA CONCEDERLAS

Cuando la solicitud de licencia ordinaria no obedezca a razones de fuerza mayor o de caso fortuito, la autoridad competente decidirá sobre la oportunidad de concederla teniendo en cuenta las necesidades del servicio.



ARTÍCULO 78º. RENUNCIA DE LICENCIA

La licencia no puede ser revocada, pero el beneficiario puede en cualquier momento renunciar a la misma.

ARTÍCULO 79º. SOLICITUD DE LICENCIA

Toda solicitud de licencia ordinaria o de su prórroga, deberá elevarse por escrito y será acompañada de los documentos que la justifiquen, cuando se requieran

ARTÍCULO 80º. CONCESIÓN DE LICENCIAS

Las licencias ordinarias para los docentes serán concedidas por el Rector.

ARTÍCULO 81º. NO ES COMPUTABLE COMO TIEMPO DE SERVICIO

El tiempo de licencia ordinaria y de su prórroga no es computable para ningún efecto salarial y prestacional

ARTÍCULO 82º. LICENCIA POR ENFERMEDAD O MATERNIDAD

La licencia por enfermedad o maternidad se rigen por las normas del régimen de seguridad social vigente

ARTÍCULO 83º. REQUISITOS PARA LICENCIA POR ENFERMEDAD O MATERNIDAD

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

ARTÍCULO 84º. DEL PERMISO

El docente puede solicitar por escrito permiso remunerado hasta por tres (3) días, cuando medie justa causa. Corresponde al Rector o a quien éste delegue, conceder o negar el permiso teniendo en cuenta los motivos expresados por el docente y las necesidades del servicio.

ARTÍCULO 85º. COMISIONES

El docente se encuentra en comisión, cuando ha sido autorizado para ejercer temporalmente las funciones propias de su empleo en lugares diferentes a la sede habitual de su trabajo, o para atender transitoriamente actividades oficiales distintas a las inherentes al cargo de que es titular, o para realizar estudios, o atender invitaciones de gobiernos u organismos extranjeros

ARTÍCULO 86º. CLASES DE COMISIONES

([Acuerdo 009 de 2001](#)) ([Acuerdo 06 de 2011](#))

Según los fines para los cuales se confieren, las comisiones pueden ser:



1. De servicio, para desarrollar labores docentes propias del cargo, en un lugar diferente al de la sede habitual de su trabajo, cumplir comisiones especiales conferidas por la autoridad competente, asistir a reuniones, conferencias o seminarios o realizar visitas de observación que interesen a la Institución y que se relacionen con el área o la actividad en la que presta sus servicios el docente
2. De estudio, para adelantar postrados o asistir a cursos de capacitación, pasantía, actualización o complementación.
3. Para desempeñar un cargo de libre nombramiento y remoción dentro o fuera de la Institución si este nombramiento recae en un docente de carrera. (Adicionado Art. 1 [Acuerdo 63 de 1997](#))
4. Para atender invitaciones de Gobiernos Extranjeros y organismos internacionales o instituciones privadas

ARTÍCULO 87º. AUTORIDAD QUE LAS CONFIERE O AUTORIZA
([Acuerdo 006 de 2011](#))

- 1) Las comisiones al exterior, serán conferidas de acuerdo a las normas vigentes.
- 2) Las comisiones al exterior requieren autorización previa del Consejo Superior. Si la comisión fuere para realizar estudios, la autorización del Consejo Superior procederá oído el concepto de Consejo Académico
- 3) Las comisiones al interior, serán conferidas por el rector
- 4) Las comisiones de estudio al interior del país cuya duración supere los seis meses, serán autorizadas por el Consejo Superior, previo concepto del Consejo Académico.
- 5) Las comisiones de estudio al interior del país cuya duración no sea igual o inferior a seis meses serán autorizadas por el Rector, previo concepto del consejo Académico.

ARTÍCULO 88º COMISIONES DE SERVICIO

La comisión de servicio hace parte de los deberes de todo docente y no constituye forma de provisión de empleos. En cuanto al pago de viáticos, gastos de transporte y de representación, a que da lugar esta situación administrativa, así como en lo concerniente a la remuneración a que tiene derecho el comisionado, se atenderá a lo dispuesto en las normas legales vigentes.



ARTÍCULO 89º OBJETIVO Y TERMINO DE LA COMISIÓN DE SERVICIOS

En el acto administrativo que confiere la comisión de servicios deberá expresarse su objeto y duración, que podrá ser hasta por treinta (30) días, prorrogables, por necesidades de la Institución y por una sola vez, hasta por treinta (30) días más. Dentro de los cinco (5) días siguientes al vencimiento de toda comisión de servicios deberá rendirse informe sobre su cumplimiento. Queda prohibida toda comisión de servicios de carácter permanente.

ARTÍCULO 90º COMISIONES DE ESTUDIO, PARA QUE SE CONFIERE

Las comisiones de estudio solo podrán conferirse para recibir capacitación, pasantías o perfeccionamiento en el ejercicio de las funciones propias del docente, o en relación con los servicios a cargo de la Universidad y pueden ser:

1. Las conducentes para adquirir título
2. Para realizar actividades de pasantías
3. Para realizar actividades tendientes a la actualización o perfeccionamiento

Estas comisiones se pueden otorgar para realizarse tanto en el interior como en el exterior del país

ARTÍCULO 91º COMISIONES DE ESTUDIOS EN EL EXTERIOR

Los requisitos y el procedimiento para otorgar una comisión de estudios en el exterior, serán los establecidos en las normas pertinentes.

ARTÍCULO 92º REQUISITOS PARA OTORGAR COMISIÓN DE ESTUDIOS EN EL INTERIOR DEL PAÍS CONDUCENTES A OBTENCIÓN DE TÍTULO

La comisión de estudios en el interior del país, conducentes a obtención, de título solo podrá conferirse a los docentes, cuando con ello no se afecte el desarrollo de los programas académicos y concurren las siguientes condiciones:

1. Tener por lo menos un año (1) continuo de servicio en la Institución.
2. Que la evaluación del docente durante el año inmediatamente anterior al de la concesión de la comisión, haya sido satisfactoria y no hubiere sido sancionado disciplinariamente con la suspensión del cargo.



3. Que la Institución disponga de los medios para garantizar la continuidad de la actividad docente o financiación de la provisión de la vacancia transitoria.

ARTÍCULO 93º REQUISITOS PARA OTORGAR COMISIÓN DE ESTUDIOS DE PASANTÍA

La comisión para adelantar estudios de pasantías, solo podrá conferirse a los docentes, cuando con ello no se afecte el desarrollo de los programas académicos y concurren las situaciones establecidas en los numerales 1, 2 y 3 del artículo 74 del presente estatuto. El docente que solicita la comisión deberá presentar un proyecto de actividades a realizar durante el período de la misma.

ARTÍCULO 94º OBLIGACIONES DEL COMISIONADO PARA ADELANTAR ESTUDIOS CONDUCENTES A OBTENCIÓN DE TÍTULO ACUERDO 06 de 2011

Todo docente a quien por seis (6) meses o más se le confiera comisión remunerada de estudios que implique separación total o parcial en el ejercicio de las funciones propias del cargo, suscribirá con la institución un convenio, en virtud del cual se obligue a prestar sus servicios a la entidad en el cargo de que es titular, o en otro de igual o superior categoría por un tiempo correspondiente al doble del equivalente al de la comisión; este término, en ningún caso podrá ser inferior a un (1) año y con una dedicación no menor a la que sé tenía en el momento del otorgamiento de la comisión. Cuando la comisión de estudios se realice por un término menor a seis meses, el docente estará obligado a prestar sus servicios a la Institución por el doble del tiempo que duro la comisión de estudios.

El comisionado se obliga a obtener el título dentro de los términos determinados por el establecimiento educativo donde se adelantaron los estudios, en los plazos establecidos en esa Institución y a presentarlos en la Universidad de la Amazonia, a más tardar treinta días después de su graduación.

ARTÍCULO 95º OBLIGACIONES DEL COMISIONADO PARA ADELANTAR ESTUDIOS DE PASANTÍAS.

Todo docente a quien se le confiera comisión remunerada para adelantar estudios o pasantías, que implique separación parcial o total en el ejercicio de las funciones del cargo, deberá suscribir un convenio donde se obliga a:



1. Prestar sus servicios a la institución en el cargo de que es titular o en otro de igual o superior categoría por un tiempo correspondiente al doble del equivalente al de la comisión.
2. Prestar un informe escrito y detallado donde se relaciona las actividades desarrolladas en la pasantía.

PARAGRAFO. Para garantizar el cumplimiento del convenio de prestación de servicios, se procederá conforme a lo dispuesto en el artículo 80 del presente Estatuto.

ARTÍCULO 96º OBLIGACIONES DEL COMISIONADO PARA ADELANTAR ESTUDIOS DE ACTUALIZACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO

El comisionado para adelantar estudios de actualización y perfeccionamiento queda obligado a:

1. Presentar informe escrito de las actividades realizadas en eventos al cual fue comisionado, a más tardar a los diez días de la fecha de terminación del evento.
2. Dictar una conferencia a la comunidad Universitaria sobre el tema central del evento.

ARTÍCULO 97º GARANTÍA

Para garantizar el cumplimiento de las obligaciones derivadas del convenio de prestación de servicios, el docente deberá constituir a favor de la institución, una caución que no podrá ser inferior al 10 % de lo que el docente pueda devengar durante su permanencia en la comisión de estudios, más los gastos que la comisión ocasione.

La caución se hará efectiva por incumplimiento del convenio por causas imputables al docente, mediante acto administrativo que dicte el Rector.

ARTÍCULO 98º REVOCACIÓN DE LA COMISIÓN DE ESTUDIOS

La institución podrá revocar en cualquier momento la comisión y exigir que el docente reasuma las funciones de su empleo, cuando aparezca demostrado que el rendimiento en el estudio y la asistencia no es satisfactoria, o se han incumplido las obligaciones pactadas. En este caso el docente deberá reintegrarse a sus funciones en el plazo que se le sea señalado y prestar sus servicios conforme a lo dispuesto en el artículo 76, so pena de hacerse efectiva la garantía y sin perjuicio de las medidas administrativas y las sanciones disciplinarias a que haya lugar.



ARTÍCULO 99º PRESENTACIÓN AL TÉRMINO DE LA COMISIÓN

Al término de la comisión de estudios, el docente está obligado a presentarse ante la autoridad nominadora de la institución o ante quien haga sus veces, dentro de un término de cinco días, en el interior del país y de diez días cuando sea en el exterior, hecho del cual se dejará constancia escrita, y deberá ser incorporado al servicio. En caso de no hacerse tal incorporación dentro de los treinta días siguientes, el docente queda relevado de toda obligación por razón de la comisión de estudios.

ARTÍCULO 100º PROVISIÓN TRANSITORIA DEL EMPLEO POR COMISIÓN DE ESTUDIOS Y TIEMPO DE SERVICIO

En los casos de comisión de estudios deberá proveerse el empleo vacante transitoriamente a más tardar, en el período académico siguiente al del inicio de la comisión.

Todo el tiempo de la comisión de estudios se entenderá como de servicio activo.

ARTÍCULO 101º COMISIÓN PARA DESEMPEÑAR EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

La comisión para desempeñar un empleo de libre nombramiento y remoción, sólo podrá conferirse al docente que reúna las siguientes condiciones:

1. Que sea un docente inscrito en el escalafón
2. Que en el acto administrativo que la confiere se señale el término de su duración.

PARÁGRAFO 1 El otorgamiento como la fijación del término de duración de la comisión, es competencia del rector o del funcionario que hace sus veces.

PARAGRAFO 2. Esta comisión no es remunerada.

ARTÍCULO 102º COMISIÓN PARA CARGOS EN LA UNIVERSIDAD

Cuando desempeñe un cargo administrativo dentro de la Institución, el docente podrá escoger entre la remuneración del cargo o la que le corresponda como profesor según su categoría más la prima técnica establecida para el nuevo cargo o la que le corresponda en el cargo administrativo.



ARTÍCULO 103º CONSERVACIÓN DE DERECHOS

La comisión para desempeñar un empleo de cargo público no implica pérdida o disminución de los derechos que se tienen como docente de carrera.

ARTÍCULO 104º REMUNERACIÓN DE COMISIÓN PARA CARGOS EN LA UNIVERSIDAD (Acuerdo 44 de 1996)

Cuando desempeñe un cargo administrativo dentro de la Institución, el docente podrá escoger entre la remuneración del cargo o la que le corresponda como profesor según su categoría.

ARTÍCULO 105º REINTEGRO AL TÉRMINO DE LA COMISIÓN

Al finalizar la comisión para desempeñar un empleo público o cuando el docente comisionado haya renunciado a la misma antes del vencimiento de su término, deberá reintegrarse al empleo docente del cual es titular, dentro de los tres días siguientes. Si no lo hiciere incurrirá en abandono del cargo, conforme a las previsiones del presente Estatuto.

ARTÍCULO 106º DEL ENCARGO

Hay encargos cuando el docente acepta la designación para asumir en forma parcial o total las funciones de otro empleo vacante, desvinculándose o no de las propias de su cargo. En este evento, el docente podrá escoger entre recibir la asignación de su cargo o la remuneración correspondiente al otro empleo, siempre y cuando no deba ser percibida por su titular.

ARTÍCULO 107º TÉRMINO DE LOS ENCARGOS

Cuando se trate de vacancia temporal, el docente encargado de otro empleo, solo podrá desempeñarse durante el término de ésta, y en el caso de que sea definitiva, hasta por el término de tres (3) meses, vencidos los cuales, el empleo deberá ser provisto en forma definitiva. Al vencimiento del encargo, quien lo venía ejerciendo cesará automáticamente el desempeño de las funciones de éste y recuperará a plenitud las funciones del cargo del cual es titular, si no lo estaba desempeñando simultáneamente.

ARTÍCULO 108º DE LAS VACACIONES

De conformidad con el artículo 22 del Decreto 1444 de 1992, los docentes tendrán derecho a treinta (30) días de vacaciones al año, de los cuales quince (15) serán días hábiles continuos y quince (15) calendarios. Las vacaciones serán concedidas por el Rector o por quien éste delegue de acuerdo con el calendario académico establecido por la Institución.



ARTÍCULO 109º DE LA SUSPENSIÓN

La suspensión de un docente en el ejercicio de sus funciones se regirá por las normas sobre el régimen disciplinario establecido en el presente Estatuto.

ARTÍCULO 110º DEL PERÍODO SABÁTICO (Acuerdo 37 de 2010) **modifica artículos 110 al 120**

El período sabático es un derecho que tiene el personal docente de Carrera de la Universidad de la Amazonia, en la categoría de asociado o Titular con dedicación de tiempo completo. Que se concede por una sola vez, hasta por (1) año, para que el docente se dedique en forma exclusiva a la realización de un trabajo de investigación o de una producción intelectual como resultado de la investigación relacionada con su área de trabajo académico o científico.

PARGARAFO 1 El periodo sabático podrá ser concebido por el consejo Superior, previo concepto escrito del Consejo académico, de facultad y de Currículo respectivo del Comité de Investigaciones.

PARGARAFO 2 Cuando el periodo sabático sea solicitado para desarrollar un proyecto de investigación, que implique algún tipo de cofinanciación por parte de la Universidad, será indispensable certificación de disponibilidad presupuestal, aprobación del ordenador del gasto y del Comité de investigaciones.

Podrá hacer uso del periodo sabático el docente que cumpla con los siguientes requisitos:

- 1. Ser docente de carrera, quien deberá ostentar la Condición de Profesor Asociado o Titular, al menos un (1) año antes de formular su solicitud.**
- 2. Que haya cumplido siete (7) años continuos de servicio a la Institución, dentro de los cuales no se computará el tiempo de las Comisiones para desempeñar cargo público, Comisiones de Estudios ni Licencias no remuneradas.**
- 3. Estar a paz y salvo con la Universidad de la Amazonia por todo concepto.**



4. **Presentar plan de trabajo para ser desarrollado durante el periodo sabático, previa acreditación de la experiencia investigativa del docente en el área de la temática propuesta.**
5. **El docente deberá suscribir con la Universidad de la Amazonia un convenio o contrato en el cual se estipulen las obligaciones y derechos.**
6. **Viabilidad financiera de la propuesta, emitida por el jefe financiero de la institución o quien haga sus veces.**
7. **Concepto de la oficina jurídica o quien haga sus veces, que será aportado al surtirse todos los pasos previos al arribo de los conceptos y soportes al consejo superior.**

ARTÍCULO 111º DOCUMENTACIÓN

La solicitud debe allegarse con la certificación original, expedida por la División de Servicios Administrativos de la universidad, o quien haga sus veces, donde conste el tiempo de servicio y las situaciones administrativas que hayan cobijado al docente especificando sus fechas de duración.

ARTÍCULO 112º CONTENIDO DE LA SOLICITUD

La solicitud deberá contener. Descripción de los objetivos, necesidades de desarrollo del área respectiva, Plan de trabajo, cronograma de (2) informes parciales proporcional al tiempo de duración del periodo sabático, fecha de iniciación y presupuesto debidamente detallado, relación de servicios personales, equipo, materiales e insumos y su forma de financiación, en caso de requerirla, características de informe final sobre los resultados de las actividades propuestas.

ARTÍCULO 113º PROCEDIMIENTO

El estudio de la solicitud del Periodo Sabático será realizado por el Consejo Superior en las sesiones del mes de mayo y de Noviembre de cada año, y deberán atender al siguiente procedimiento previo:

1. **Mediando concepto favorable del Comité de Investigaciones, el docente presentara la solicitud de aval al Comité de Currículo por escrito. Con el lleno de los requisitos determinados en los artículos precedentes.**
2. **El Comité de Currículo evaluará la solicitud y emitirá el concepto académico fundamentado la pertinencia e impacto**



del resultado de la propuesta para el desarrollo de las actividades del Programa Académico.

- 3. Si el concepto emitido por el Comité de Currículo es favorable, será el enviado al Consejo de Facultad para su estudio y concepto sobre el particular, tomando en cuenta el impacto académico y la conveniencia del mismo.**
- 4. Mediando concepto favorable por parte del Consejo de Facultad se remitirá al Consejo académico para que estudie la posibilidad de avalar la solicitud, basados en la rigurosidad académica y científica de la propuesta.**
- 5. Si el concepto del Consejo Académico es favorable, se remitirá al Consejo Superior para estudio y decisión tomando referentes como la conveniencia académica y administrativa, la importancia y pertinencia del proyecto en relación con los procesos misionales de la Universidad.**

PARÁGRAFO 1: en cualquier momento del estudio de la solicitud, las instancias descritas en los numerales anteriores podrán solicitar al petionario la adición, aclaración y/o modificación de su solicitud y respectivos soportes.

PARÁGRAFO 2: El concepto de las instancias deberá contener:

- 1) Beneficios de la propuesta para la Universidad.**
- 2) Forma de reemplazo del docente.**
- 3) Procedimiento para supervisar el desarrollo del proyecto y evaluación final.**
- 4) Cumplimiento de los requisitos exigidos en el presente Estatuto.**
- 5) Trayectoria del docente en actividades académicas, de investigación y de proyección social.**

ARTÍCULO 114º INFORMES Y EVALUACIÓN

Durante el desarrollo del Periodo Sabático el docente deberá presentar informes parciales al Comité Currículo respectivo con todos los soportes necesarios que acrediten el cumplimiento de sus obligaciones adquiridas durante el mismo, copia de estos informes deberá allegarlos al Comité de Investigaciones, Consejo Facultad, Consejo Académico y Consejo Superior.

Terminado el Periodo sabático, el docente deberá reintegrarse de manera inmediata a las funciones normales de su empleo, informando previamente de esta situación a la Rectoría; así mismo deberá presentar el informe final al Comité de Investigaciones, al



Comité de Currículo, quienes evaluarán el cumplimiento de los objetivos propuestos, el cual se remitirá al Consejo Superior.

ARTÍCULO 115º RECURSOS

En cualquier caso que el resultado de la evaluación sea insatisfactoria, el docente podrá interponer los recursos de reposición y/o apelación ante las decisiones o vales de las estancias académicas encargadas de ella. Frente a las decisiones del Consejo Superior, únicamente procede el recurso de reposición.

Si surtido el trámite de evaluación y agotados los recursos descritos, se determina el incumplimiento del docente a sus obligaciones durante el Periodo Sabático, el Consejo Superior deberá notificar de este resultado a la Rectoría para lo de Ley.

ARTÍCULO 116º DERECHOS

El disfrute del Periodo Sabático no causará interrupciones a los fines de ascenso, jubilación, pensión y demás derechos del docente beneficiario, así mismo, durante el periodo sabático el docente continúa vinculado formalmente a la Universidad y, por consiguiente conserva las incompatibilidades propias de su dedicación a la institución y en general, los deberes y derechos consagrados legal y reglamentariamente, siempre que no contraríen la filosofía y el propósito del beneficio que se reglamenta por el presente Estatuto.

La remuneración salarial del profesor durante el goce del Periodo Sabático será la correspondiente a su categoría en el Escalafón y a la dedicación que tuviere para la fecha en que se inicie su disfrute.

ARTÍCULO 117º PROHIBICIÓN

No es permitido a un docente en Periodo Sabático realizar actividades remuneradas, ni ocupar o ejecutar funciones o cargo público o privado.

ARTÍCULO 118º TERMINACIÓN POR INCUMPLIMIENTO

El Consejo superior dará por terminado el Periodo Sabático, cuando sea notificado del incumplimiento de algunas de la obligaciones adquiridas por el docente, le ordenará reintegrarse de inmediato a la Universidad y solicitará a Rectoría inicie los trámites necesarios para determinar las responsabilidades a que hubiere lugar. Esta revocatoria se hará previo concepto del Consejo Académico.



ARTÍCULO 119º INTERVENTORÍA

La interventoría al periodo Sabático la realizara el Vicerrector de Investigaciones, quien deberá rendir informe periódico al Consejo Académico.

ARTÍCULO 120º GARANTÍAS Y TÉRMINOS

Al momento de la suscripción del convenio o contrato, el docente deberá aportar las siguientes garantías:

- 1. Póliza de cumplimiento por el término del periodo Sabático y un año más, la cual cubrirá mínimo el (50) % de los emolumentos a devengar durante el periodo.**
- 2. Garantía real a favor de la Universidad y pagaré firmado en blanco con carta de autorización.**

La suma de las garantías otorgadas a favor de la Institución, respaldaran el (100) % de los emolumentos a devengar por el docente durante el Periodo Sabático.

ARTÍCULO 121º DEL RETIRO DEL SERVICIO

Causales de Retiro

El retiro del servicio implica la cesación en el ejercicio de las funciones del docente y se produce en cualquiera de los siguientes casos:

- 1. Por renuncia regularmente aceptada.**
- 2. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en el primer año de los docentes no escalafonados.**
- 3. Por destitución.**
- 4. Por revocatoria del nombramiento.**
- 5. Por supresión del cargo, caso en el cual, si el docente está escalafonado, tendrá derecho preferencial a ser nombrando en un cargo equivalente que se encuentre vacante, dentro de los seis meses siguientes a la fecha en que se produzca su desvinculación.**
- 6. Por invalidez o incapacidad absoluta o parcial permanente que le impida el correcto ejercicio del cargo.**
- 7. Por retiro con derecho a pensión de jubilación**
- 8. Por haber llegado a la edad de retiro forzoso, que es de sesenta y cinco (65) años**



9. Por muerte del docente
10. Por abandono del cargo

ARTÍCULO 122º DESTITUCIÓN

Es una sanción disciplinaria que se pone al docente infractor, por parte de la autoridad nominadora quien debe expedir un acto administrativo motivado y contra él proceden los recursos de reposición ante quien lo emite y de apelación ante el Consejo Superior.

ARTÍCULO 123º ABANDONO DEL CARGO

El abandono del cargo se produce cuando un docente, sin justa causa:

1. No reasume sus funciones, dentro de los tres (3) días siguientes al vencimiento de una licencia, un permiso, una comisión o de las vacaciones.
2. Deje de concurrir al lugar de trabajo durante tres (3) días hábiles consecutivos.
3. En caso de renuncia, hace dejación del cargo antes de que se le autorice para separarse del mismo, o antes de transcurridos quince (15) días después de presentada.
4. Cuando no asume el cargo dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha en que se le comunique un traslado.

CAPÍTULO XI DE LOS DERECHOS Y DEBERES DEL PERSONAL DOCENTE

ARTÍCULO 124. DERECHOS DE LOS DOCENTES

Son derechos del personal docente, entre otros:

1. Beneficiarse de las prerrogativas que se deriven de la Constitución Política, de las leyes, del Estatuto General y demás normas de la Institución.
2. Formar asociaciones sindicales con capacidad legal para representar a sus afiliados en el ejercicio de sus derechos.
3. 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.

4. Participar en programas de actualización de conocimientos y perfeccionamiento académico, humanístico, científico, técnico y artístico, de acuerdo con los planes que adopte la Institución.
5. Participar de los programas de bienestar social y gozar de los estímulos de carácter profesional y económico que se establezcan. [\(Acuerdo 09 de 2001\)](#) [\(Acuerdo 26 de 2010\)](#) [\(Acuerdo 07 de 2013\)](#) [\(Acuerdo 02 de 2008\)](#) [\(Acuerdo 30 de 2014\)](#)
6. Recibir tratamiento respetuoso por parte de sus superiores, colegas, discípulos y dependientes.
7. Obtener el reconocimiento y pago de las prestaciones sociales que le correspondan al tenor de las normas vigentes.
8. Solicitar y obtener los permisos, licencias, comisiones y disfrutar el período sabático de conformidad con el régimen legal vigente.
9. Disponer de la propiedad intelectual o de industria derivada de las producciones de su ingenio, en las condiciones que prevean las leyes y los estatutos de la institución.
10. Elegir y ser elegido para las posiciones que correspondan a docentes en los órganos directivos y asesores de la institución de conformidad con lo establecido en las normas pertinentes.
11. Ascender en el escalafón docente y permanecer en el servicio dentro de las condiciones previstas en este estatuto.
12. Disfrutar de treinta (30) días de vacaciones al año de los cuales quince (15) serán días hábiles.
13. Participar de los incentivos que establece este estatuto.
14. No ser discriminados por razón de sus creencias políticas o religiosas, ni por distinciones fundadas en condiciones sociales o raciales.



ARTÍCULO 125º DEBERES DE LOS DOCENTES

Son deberes entre otros:

1. Cumplir las obligaciones que se deriven de la Constitución Política, las leyes, el Estatuto General y demás normas de la Institución.
2. Observar las normas inherentes a la ética de su profesión y a su condición de docente.
3. Desempeñar con responsabilidad y eficiencia las funciones inherentes a su cargo.
4. Concurrir a sus actividades y cumplir la jornada de trabajo a que se ha comprometido con la Institución.
5. Dar tratamiento respetuoso a las autoridades de la Institución, colegas, discípulos y dependientes.
6. Observar una conducta acorde con la dignidad de su cargo y la Institución.
7. Ejercer la actividad académica con objetividad intelectual y respeto a las diferentes formas de pensamientos y a la conciencia de los educados.
8. Abstenerse de ejercer actos de discriminación política, racial, religiosa o de otra índole.
9. Responder por la conservación y adecuada utilización de los documentos, materiales y bienes confiados a su guarda o administración.
10. Participar en los programas de extensión y de servicios de la Institución.
11. No presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo el influjo de drogas o farmacodependientes o sustancias narcóticas sometidas al control o prohibición de la Ley.
12. No abandonar o suspender sus labores sin autorización previa, ni impedir o tratar de impedir el normal ejercicio de las actividades de la Institución.
13. Actuar con imparcialidad y justicia en el ejercicio de su cargo y con relación a sus alumnos.
14. Informar veraz y oportunamente al competente sobre la comisión de hechos que puedan constituir causal de mala conducta y de los cuales tenga conocimiento.



CAPÍTULO XII DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 126. DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS

Constituyen faltas disciplinarias:

1. Incumplir los deberes consagrados en el artículo 108 del presente Estatuto. (Modificado Art. 1 [Acuerdo 8ª de 1995](#))
2. Incurrir en las incompatibilidades e inhabilidades que trata el artículo 11 del presente Estatuto y demás normas pertinentes
3. Incurrir en las causales de mala conducta.

ARTÍCULO 127º. CAUSALES DE MALA CONDUCTA

Constituyen causales de mala conducta:

1. La negociación de calificaciones, certificados de estudios o documentos públicos.
2. La asistencia habitual al sitio de trabajo en estado de embriaguez o toxicómana
3. La malversación de fondos y bienes universitarios o cooperativos
4. El ser condenado por delitos dolosos
5. El abandono del cargo
6. El trato denigrante para los estudiantes
7. El uso de documentos o información falsa para la inscripción o ascenso en el Escalafón, o para obtener nombramientos, licencias o comisiones
8. Obtener dos (2) calificaciones insatisfactorias
9. El incumplimiento sistemático de los deberes

ARTÍCULO 128º. DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

Los docentes de carrera que incurran en una o más faltas disciplinarias de que trata el artículo anterior, serán objeto de las sanciones disciplinarias establecidas en este Estatuto, de acuerdo con su gravedad, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que su acción u omisión pueda originar y son las siguientes:

1. Amonestación privada
2. Amonestación pública
3. Multa que no exceda de la quinta parte del sueldo mensual
4. Suspensión en el ejercicio de su cargo hasta por un (1) año calendario, sin derecho a remuneración
5. Destitución

PARÁGRAFO 1. De toda sanción se dejará constancia escrita en la hoja de vida del docente.

PARÁGRAFO 2. La suspensión o destitución de un docente conlleva la suspensión o la exclusión del escalafón o carrera docente respectivamente. En caso que el



Docente suspendido o destituido reingrese a la institución, automáticamente se le reconocerá la categoría del escalafón docente que tenía al momento de la suspensión.

ARTÍCULO 129º. COMPETENCIA PARA IMPONER SANCIONES Y SUS RECURSOS.

La amonestación privada o pública la impondrá el superior inmediato del docente; la multa, suspensión y destitución serán impuestas por el Rector de la Universidad de la Amazonia. Cuando la sanción sea destitución debe mediar concepto del Consejo Académico.

ARTÍCULO 130º. CALIFICACIÓN DE LAS FALTAS. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES, ATENUANTES O EXIMENTES

En los aspectos relacionados con calificación de faltas, determinación de circunstancias de agravación, atenuación o eximentes de responsabilidad y procedimientos no previstos en el Decreto 2885 de 1980, se aplicará lo previsto en la Ley 13 de 1984, Decreto 482 de 1985.

ARTÍCULO 131º. PROHIBICIÓN DE DOBLE SANCIÓN

La comisión de una falta, da lugar a la imposición de una sola sanción

ARTÍCULO 132º. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Las etapas del proceso disciplinario son las siguientes:

1. Diligencias preliminares, cuando sean necesarias: esta etapa tiene por objeto controlar la existencia de los hechos o actos que puedan llegar a constituir faltas disciplinarias, y determinar los posibles responsables. Esta etapa se adelantará en un plazo que no podrá ser mayor de diez (10) días, contados a partir de la fecha en la cual el investigador tenga conocimiento de los hechos susceptibles de investigación disciplinaria. Si transcurrido este plazo no configura mérito para abrir investigación él quien la adelante mediante acto motivado ordenara el archivo del expediente.
2. Investigación disciplinaria: si el jefe inmediato que adelanta la investigación, encuentra mérito para la apertura de ésta, por existir al menos una declaración de testigo que ofrezca serios motivos de credibilidad o un indicio grave que compromete la responsabilidad del docente se dictará auto de apertura de investigación disciplinaria. Este auto se informará al inculpado y a la Procuraduría Regional. El investigador tiene diez (10) días para formular el pliego de cargos al inculpado.
3. La formulación del pliego de cargos deberá ser notificada personalmente al investigado y copia íntegra y auténtica de la misma deberá entregársele. El investigado tiene diez (10) días para presentar sus descargos, contados a partir del día siguiente de la fecha de notificación del pliego de cargos. El investigador tiene veinte (20) días



para la práctica de las pruebas que considere pertinentes, término que no podrá prorrogarse. A estas diligencias el inculpado podrá ser asesorado por un (1) miembro del sindicato legalmente reconocido o por un abogado.

Vencido el término probatorio, mediante un auto se declarará cerrado el período de pruebas. El inculpado o su apoderado podrán presentar su alegato de conclusión, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes en que queda en firme el auto que ordena el cierre.

4. Calificación y fallo: si la sanción es amonestación privada o pública el jefe inmediato procederá a imponerla. Si se llegare a considerar que la sanción es de mayor entidad a las antes citadas (multa, suspensión o destitución), se debe remitir el proceso al Rector.

PARÁGRAFO: Para los efectos previstos en este capítulo se considera jefe inmediato del docente, al Decano de la Facultad a quien pertenezca.

ARTÍCULO 133º. SANCIÓN POR EL RECTOR

Dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de recepción del expediente, el Rector procederá a imponer la sanción a que hubiere lugar. Cuando la sanción aplicable fuere de destitución, el Rector solicitará concepto previo del Consejo Académico. Si el Consejo Académico no se pronunciare dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la solicitud, el Rector podrá proceder a aplicar la sanción correspondiente. El concepto del Consejo Académico no obliga al Rector.

PARÁGRAFO Cuando el Rector considere que es necesario perfeccionar la actuación adelantada por el jefe inmediato del docente, designará a un funcionario de superior jerarquía a la del inculpado para que dentro del término que le señale, adelante las diligencias pertinentes.

ARTÍCULO 134º. NOTIFICACIÓN DEL PLIEGO DE CARGOS POR EDICTO

Cuando por cualquier circunstancia, se dificultare poner en conocimiento del docente inculpado los cargos y las pruebas que obran en su contra, se procederá a enviarle una comunicación telegráfica a la última dirección conocida y a fijar un edicto en lugar público de la institución por el término de cinco (5) días hábiles. El docente podrá formular sus descargos y presentar las pruebas correspondientes, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha de des fijación del edicto.

PARÁGRAFO. Para la apreciación de las pruebas se tendrán en cuenta las reglas de la sana crítica.

ARTÍCULO 135º. NOTIFICACIÓN DE SANCIONES Y RECURSOS QUE PUEDEN INTERPONER.



Contra las sanciones de multa, suspensión o destitución deberán ser impuestas por resolución motivada y en el Código Contencioso Administrativo. Contra dichas resoluciones procede el recurso de reposición ante quien expidió el acto y el de apelación ante el Consejo Superior, cuando se trate de sanción de multa, suspensión mayor de seis (6) meses o destitución. El efecto en que se concede la apelación para estos casos, es el devolutivo y este recurso debe sustentarse por escrito, dentro de los cinco (5) días hábiles a la fecha de su notificación.

Las sanciones de amonestación privada y pública se concede el recurso de apelación, en el efecto suspensivo, ante el Rector y el de reposición ante quien emitió el acto. Con relación a la sanción de suspensión menor de seis (6) meses, su apelación se surte ante el Consejo Superior y se concederá en el efecto suspensivo. Estos recursos se interpondrán dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su notificación personal.

ARTÍCULO 136º. DERECHO DE DEFENSA

En todo proceso disciplinario contra un docente, éste tendrá derecho a ser representado por un apoderado, si así lo desea, y a ser asesorado y asistido por un representante del Sindicato legalmente constituido y reconocido hasta la culminación del proceso.

ARTÍCULO 137º. PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA

La acción disciplinaria prescribe en el término de cinco (5) años, contados a partir de la fecha de la comisión del hecho, si este fuere continuado, a partir de la fecha de realización del último acto.

CAPÍTULO XIII DE LAS DISTINCIONES Y ESTÍMULOS ACADÉMICOS

ARTÍCULO 138º CONDICIONES PARA SÉR DISTINGUIDO Y ÓRGANO QUE OTORGA LA MENCIÓN DE PROFESOR DISTINGUIDO.

La exaltación de profesor distinguido será otorgada por el Consejo Superior, previa propuesta del Consejo Académico. Esta distinción se otorga a quien haya hecho contribuciones significativas a las Artes, Ciencias o a la Técnica, poseer la categoría de profesor asociado y presentar un trabajo original de investigación científica, un texto adecuado para la docencia o una obra en el campo artístico, producciones que deben haber sido consideradas meritorias por esta Universidad.

ARTÍCULO 139º. COMPETENCIA Y OTORGAMIENTO DE MENCIÓN COMO PROFESOR EMÉRITO

Para hacerse acreedor a la mención de profesor emérito el docente tiene que haber sido sobresaliente en el ámbito nacional por sus múltiples relevantes aportes a la ciencia, las artes o a la técnica y además, poseer la categoría de profesor titular y presentar un trabajo original de investigación científica, un



texto adecuado para la docencia o una obra artística que haya sido calificada como sobresaliente por un jurado nacional que integrará el Ministerio de Educación. Esta mención podrá ser otorgada por el Consejo Superior, previa propuesta del Consejo Académico.

ARTÍCULO 140º. COMPETENCIA Y OTORGAMIENTO DE DISTINCIÓN COMO PROFESOR HONORARIO

La distinción de profesor honorario será otorgada por el Consejo Superior, por solicitud del Consejo Académico, al docente que haya prestado sus servicios al menos durante veinte (20) años en la misma Institución y que se haya destacado por sus aportes a la ciencia, al arte o a la técnica o haya presentado servicios importantes en la dirección académica. También se requiere ser profesor titular.

PARÁGRAFO: El docente que considere reunir los requisitos para obtener la exaltación de profesor distinguido, emérito u honorario, puede hacer la solicitud ante el Consejo Académico. Para el análisis de las calidades y contribuciones a la ciencia, arte o a la técnica, el Consejo Académico integrará una comisión de especialistas en la materia.

ARTÍCULO 141º. CARÁCTER DE LAS DISTINCIONES

Las distinciones de que tratan los artículos **121, 122 y 123** de este estatuto, sólo tienen connotación académica.

ARTÍCULO 142º. EXENCIÓN DEL PAGO DE MATRÍCULA

Los docentes de planta de la Universidad de la Amazonia, estarán exentos del pago de derechos de matrícula de pregrado en esta Universidad. En los pregrados, los cónyuges e hijos de los docentes gozarán de la exención de matrícula. ([Acuerdo 03 de 2015](#)).

CAPÍTULO XV

ARTÍCULO 143º. DISPOSICIONES ESPECIALES

El Rector de la Institución, dentro de los límites establezcan las normas en materia salarial para los empleados públicos docentes de las universidades públicas del orden nacional, mediante acto motivado, contra el cual procede recurso de reposición, y de conformidad con los puntajes otorgados por el Comité de Asignación de Puntaje, fijará la remuneración mensual de cada docente que preste servicios a la Universidad de la Amazonia.

ARTÍCULO 144º. Los factores y criterios de valoración existentes sólo podrán variarse mediante normas con fuerza de Ley.



ARTÍCULO 145° Es deber de la Universidad de la Amazonia determinar las necesidades de capacitación, adiestramiento y perfeccionamiento de los docentes que en ella presten sus servicios, formular y ejecutar los programas específicos, formular y ejecutar los programas específicos de conformidad con la política del Gobierno.

ARTÍCULO 146° El presente Estatuto se aplicará al personal docente de la Universidad de la Amazonia, que ha decidido acogerse al régimen salarial y prestacional establecido en el Decreto 1444 de 1992, en lo no previsto en él, se regirá por lo dispuesto en la Ley 30 de 1992 y las disposiciones generales sobre la materia.

ARTÍCULO 147°. ARTÍCULO TRANSITORIO

Los docentes ocasionales y de cátedra actualmente, vinculados se exceptúan del procedimiento establecido en el artículo 14 y 15 del presente Estatuto