

SENADO DE PROFESORES

LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA INTERNACIONAL DEL TRÓPICO AMERICANO

Acuerdo 2 del 2005, por el cual se adopta el

ESTATUTO DOCENTE

EL SENADO DE PROFESORES DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA INTERNACIONAL DEL TRÓPICO AMERICANO: UNITROPICO

En uso de sus facultades legales y estatutarias, y considerando que los objetivos de la educación superior expresados en la Ley 30 de 1992 y en especial en el artículo 6 donde se hace especial énfasis en el objetivo de prestar a la comunidad un servicio Académico de Calidad y al describir los alcances de la autonomía universitaria, la misma Ley en su ARTÍCULO 28 precisa que cada institución goza de autonomía para seleccionar a sus Profesores. De acuerdo a lo anterior el Senado de Profesores de la Fundación Universitaria Internacional del Trópico Americano: "UNITRÓPICO" reconoce y destaca estos dos aspectos tratados por la Ley y con base en los mismos.

ACUERDA

CAPÍTULO PRIMERO DEFINICIÓN, OBJETIVOS Y DESTINATARIOS DEL ESTATUTO

ARTÍCULO 1. El Estatuto Docente encierra la estructura jerárquicamente organizada del cuerpo Científico - Académico de la Universidad y la política salarial y de estímulos correspondiente. Esta política se concreta en un proceso meritocrático claramente definido, cuyo objetivo directo es el de estimular, motivar y reconocer los aportes y el desarrollo como individuo y como grupo del DOCENTE Y/O INVESTIGADOR, dentro del gran propósito institucional de alcanzar en la Universidad: Ideales de Calidad Humana y Profesional, Alta Producción Científica, Artística y Tecnológica y Calidad Académica Reconocida.

ARTÍCULO 2. El Estatuto está dirigido a todos los Profesionales que cumplan labores Profesorales cuya misión directa de formar a través de la investigación, creación Artística, Docencia, Extensión y Dirección Académica, cualquiera sea la forma contractual de vinculación.

SENADO DE PROFESORES

CAPÍTULO SEGUNDO PRINCIPIOS

ARTÍCULO 3. El Estatuto está sustentado en los siguientes principios:

1. Ética, tolerancia y compromiso; reflexión, comunicación y crítica en todas las actividades y relaciones que encierra el quehacer de la Universidad.
2. Investigación como base para el diseño estructural y de política de la Universidad y para el proceso de Formación, Desarrollo Científico, Artístico, Tecnológico y Transferencia de información a la comunidad.
3. Concurso de méritos como único camino para la vinculación y promoción Académica.
4. Autonomía: Como una condición necesaria para la creación, la innovación, y la Formación. El Profesor gozará de autonomía para el ejercicio de las actividades circunstanciales a la labor Académica y, en particular se le garantizará la libertad de pensamiento, de cátedra, de expresión y de asociación.
5. Universalidad: En virtud del carácter universal de la institución que la define como abierta a todos los distintos saberes y manifestaciones culturales. En ella el Profesor contribuirá a la búsqueda del conocimiento universal.
6. Motivación, estímulo, reconocimiento y gestión institucional para alcanzar las mas altas Calidades humanas, Científicas y Artísticas en la comunidad universitaria.
7. Compromiso mutuo de la región y de la un Universidad para trabajar por el desarrollo integral de la población, de los recursos y de las instituciones.
8. Prioridad a las políticas y estrategias orientadas a completar y complementar la Formación de su Profesorado.
9. La motivación y el compromiso del cuerpo Profesorado se favorece con una política de vinculación de Docentes con dedicación de tiempo completo.
10. Es también indispensable para la motivación y el compromiso del Profesorado el garantizar condiciones de organización y gestión, y recursos que faciliten la realización apropiada de las tareas Académicas del Profesorado.
11. Igualdad: En el ejercicio de su actividad, el Profesor brindará a los miembros de la comunidad universitaria un tratamiento que no implique preferencias o discriminaciones por razones étnicas, sociales, económicas, políticas, de género, culturales, ideológicas o religiosas.
12. Libertad de Cátedra: Los Profesores gozan de discrecionalidad para exponer los conocimientos respetando los contenidos programáticos mínimos de los cursos y generando los espacios para el diálogo, la controversia y la ampliación de los conocimientos por parte de los estudiantes.

SENADO DE PROFESORES

CAPÍTULO TERCERO DERECHOS Y DEBERES

ARTÍCULO 4. Derechos. Además de los establecidos por la Constitución Política y Reglamentos Internos de la Universidad, el Personal Docente tendrá derecho a:

1. Participar en la Dirección de la Universidad a través de los mecanismos y cuerpos colegiados que se establezcan y elegir y ser elegido para estos propósitos en donde esté prevista su participación.
2. Participar en programas y eventos de Formación avanzada, de acuerdo con las políticas y Reglamentos de la Universidad.
3. Vincularse con la comunidad Científica nacional e internacional a través de diferentes mecanismos, siguiendo los objetivos, programas y políticas de la Universidad.
4. Recibir estímulos económicos por la participación en servicios prestados y contratados por la Universidad, de conformidad con las políticas institucionales, establecidas en el capítulo del presente estatuto.
5. Gozar de los derechos de propiedad intelectual e industrial que se han reconocido por la producción obtenida como empleado de la Universidad y de conformidad con la reglamentación correspondiente.
6. Hacer uso de año sabático de conformidad con la reglamentación, tal como se observa en el artículo 33 del presente estatuto.
7. Participar y beneficiarse de los programas de Bienestar Universitario y de desarrollo humano establecidos por la Universidad.
8. Tener derecho por cada año completo de servicios, a vacaciones de acuerdo con las leyes que rigen la materia.
9. Tener derecho a la defensa y al debido proceso.
10. Recibir crédito al trabajo Académico de quienes participen en procesos investigativos, Docentes y Extensión.

ARTÍCULO 5. Deberes: El Personal Docente de la Universidad adquiere, además de los establecidos por la Constitución Política y los Reglamentos Internos, los siguientes deberes:

1. Comprometerse con el cumplimiento y avance de la misión de la Universidad y con sus principios y valores.
2. Participar en el diseño y cumplir con las políticas, programas y Reglamentos establecidos.

SENADO DE PROFESORES

3. Desarrollar un programa anual de trabajo curricular e investigativo, el cual debe formar parte de un programa más amplio y de grupo, debidamente aprobado conforme a las prioridades de la Universidad; y presentar los productos del compromiso junto con un informe crítico al final del periodo.
4. Aceptar y responder a los procesos de evaluación que sean establecidos.
5. Aceptar y cumplir, de acuerdo con su dedicación y categoría, el horario de trabajo Académico establecido por la Universidad, incluidas las reuniones propias de las actividades Académicas programadas por las diferentes unidades Académicas, entre ellas la de los claustros y colegiaturas.
6. Propiciar un ambiente de solidaridad, respeto, creatividad y pertenencia con la Universidad.
7. Cumplir cabalmente las funciones asignadas según la naturaleza de su vinculación laboral, categoría y dedicación.
8. Respetar los derechos de los miembros de la comunidad universitaria sin distingo de cultura, raza, género, edad, lengua, religión, origen familiar o nacional, condición social o física, opinión política o filosófica, o de cualquier otro tipo.
9. Programar las evaluaciones de los cursos a su cargo y dar a conocer oportunamente sus resultados a los estudiantes, de acuerdo con las reglamentaciones existentes para el efecto.
10. Mantener una vida Académica activa y productiva durante el tiempo de vinculación a la Universidad, dentro de las exigencias y criterios establecidos por la Universidad
11. Reintegrarse de manera oportuna, según los actos administrativos respectivos y la reglamentación vigente, a sus actividades Académicas una vez terminada una licencia, comisión o cualquier otra situación administrativa en que se encuentre, y presentar los informes que correspondan.
12. Representar como miembro de la comunidad universitaria en todas las actividades Académicas en que participe y debido reconocimiento de su vinculación y compromiso con la Universidad.
13. Atender, como evaluador o como evaluado, los procesos de evaluación del trabajo Académico o de Dirección o gestión Académica y atender las recomendaciones que se deriven de dichos procesos, en los tiempos establecidos por la Universidad.
14. Respetar, proteger y conservar los bienes, la información reservada y la infraestructura de la Universidad, y hacer uso exclusivo de ellos para los fines y funciones institucionales.
15. Dar crédito al trabajo Académico de quienes participen en procesos investigativos, Docentes y Extensión.
16. Actuar con honestidad intelectual evitando cualquier forma de plagio o suplantación en sus publicaciones, proyectos Académicos y productos que se deriven de su actividad.

SENADO DE PROFESORES

17. Mantener confidencialidad en relación con las propuestas y resultados de trabajos desarrollados en la Universidad cuando la institución así lo requiera.
18. Colaborar de acuerdo con su capacitación y dedicación en programas interdisciplinarios, de Extensión universitaria o de postgrado.
19. Orientar y asesorar a los estudiantes que para el efecto le asigne la respectiva Unidad Académica.
20. Dirigir y/o evaluar trabajos de grado de acuerdo con las normas vigentes de la Universidad.

CAPÍTULO CUARTO CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE Y MECANISMO SALARIAL

ARTÍCULO 6. Por Personal Docente se reconoce a los Profesionales Universitarios que están comprometidos e involucrados directamente con el proceso integral de investigación/Formación/participación que la Universidad ha decidido establecer a través de su marco conceptual, programático y operativo. En consecuencia, los Docentes serán los responsables de construir escuela de pensamiento, formar individuos espiritual, intelectual y socialmente sólidos, y entregar los resultados Científicos y tecnológicos producto de la investigación, que requiere la región, el país y el mundo.

PARAGRAFO: De manera excepcional, se vincularán Docentes Especiales sin actividades de investigación.

ARTÍCULO 7. El Personal Docente de la Universidad, en términos de contratación se clasifica en:

Docente de Carrera
Docente Especial

El Docente de Carrera, es el Profesional Universitario, con o sin postgrado según el caso, que es contratado para el servicio de la Universidad como Docente de Medio Tiempo o Tiempo Completo con la carga académica definida en el presente estatuto e incorporado en el Escalafón Docente, mediante el concurso de méritos.

El Docente Especial, es el Profesional Universitario, con o sin postgrado según el caso, que es contratado mediante honorarios o por un convenio para servicio de la Universidad. El Docente Especial no pertenece al escalafón Docente, pero este servirá de referencia para los asuntos de su clasificación y asignaciones salariales correspondientes. Como Docente especial se reconoce a: Monitores, Docentes invitados, tesis de postgrado y postdoctorados y Personal Administrativo vinculado a la universidad que eventualmente se le asigne una cátedra. No obstante este tipo de contratos son espacialmente establecidos para Docentes de muy alta Formación y especialidad que la Universidad requiere vincular por un tiempo determinado.

SENADO DE PROFESORES

PARAGRAFO: Todo Docente de carrera o especial debe ser contratado antes de iniciar sus compromisos con la Universidad. Ningún Docente puede estar vinculado a la Universidad sin seguro de salud, de vida y demás prestaciones legales a las que tiene derecho.

ARTÍCULO 8. Según el número de créditos, los Docentes de carrera podrán ser contratados así:

Tiempo completo:	20 créditos
Medio tiempo:	13 créditos
Cátedra:	Hasta 12 créditos

Un Crédito Académico equivale a 2 horas de trabajo representado en preparación de clase, evaluación, atención de estudiantes y desarrollo de la clase. O equivale a 2 horas de investigación y/o Extensión, aprobadas y Reconocidas por el Senado de Profesores, labores administrativas o actividades complementarias asignadas en representación de algún estamento institucional.

Se entiende por investigación la participación de un Docente como integrante de un equipo de investigación institucional.

Se entiende por Extensión la participación de un Docente como ponente en actividades como: Seminarios, talleres, simposios, congresos así como proyectos de beneficio social comunitario.

Actividades complementarias son las que desarrolla un Docente como representante de la institución en diferentes espacios en los cuales la Universidad haga presencia, como: Comités, consejos, mesas de trabajo entre otros. Así como aquellas otras actividades que tienen que ver con el desarrollo del proyecto educativo institucional.

PARAGRAFO: La asignación de las actividades de Docencia, investigación, Extensión así como las actividades administrativas y complementarias se realizará de acuerdo al vínculo contractual de cada Docente y será oficializada por el Senado de Profesores.

ARTÍCULO 9. La asignación salarial para el Personal Docente de la Universidad se rige por un sistema conformado por categorías, títulos y puntos. En su conjunto este sistema constituye el escalafón Docente. En el momento de la vinculación los puntos se asignan por título superior y de acuerdo a estos se asigna la categoría. Semestralmente y en forma exclusiva se asignan 2 puntos al 20% de los Docentes destacados, según la evaluación institucional. Posteriormente, el número de puntos de cada Docente se incrementará de conformidad con el ascenso de categoría en el escalafón y por títulos obtenidos después de la vinculación y en estudios autorizados por la Universidad.

ARTÍCULO 10. Los puntos constituyen la columna vertebral de valoración salarial y establece las diferencias cuantitativas que existen entre categorías y entre títulos, así como cualquier otro factor de incentivo que la Universidad establezca como parte del salario.

ARTÍCULO 11. El punto es valorado de manera única y universal para todo el sistema salarial de la comunidad Académica de la Universidad, de tal manera que el salario es el producto del número de puntos por el valor del punto. Anualmente el valor del punto se incrementara de acuerdo al índice de inflación certificado por el DANE.

SENADO DE PROFESORES

ARTÍCULO 12. Las CATEGORIAS hacen referencia a los diferentes grupos en que se organiza internamente la comunidad Académica, con la proyección de una carrera Científica, de acuerdo con características específicas que las diferencia y las ordena jerárquicamente. Cada categoría tiene una misión concreta, unos requisitos mínimos que cumplir y un tiempo mínimo de permanencia, durante el cual el Docente se consolida en el respectivo nivel y prepara meritos para la siguiente. Durante este tiempo mínimo la Universidad promoverá la cualificación investigativa y Profesional para que el Docente reúna los meritos para ascender de categoría.

El Senado de Profesores en consideración a la misión de la Universidad, a sus principios y a su proyección estructuró el siguiente esquema de categorías, con el mínimo nivel Académico requerido y Tiempo Mínimo de Permanencia (TMP) en cada categoría:

ORDEN	CATEGORIA	TITULO	TMP AÑOS
1	INSTRUCTOR	PREGRADO	2
2	DOCENTE ASISTENTE	PREGADO O ESPECIALISTA	3
3	DOCENTE ASOCIADO	ESPECIALISTA O MAESTRIA	3
4	DOCENTE PRINCIPAL	MAESTRIA O DOCTORADO	4
5	PROFESOR TITULAR PROFESOR EMERITO	DOCTORADO	4

En el CAPÍTULO siguiente se establecen la misión y los requerimientos mínimos correspondientes a cada categoría, lo mismo que el mecanismo de ascenso.

ARTÍCULO 13 Los títulos son un requisito importante para el desempeño de la actividad Científica y educativa por cuanto referencian la Formación Académica del DOCENTE, sin embargo, los títulos por si mismos no son suficientes para la realización de un Docente y por supuesto, tampoco para escalar en la carrera establecida por la Universidad, por tanto es necesario que el Docente tenga una intensa producción y actividades destacadas de acuerdo con las características de su área.

ARTÍCULO 14. Se reconoce un numero igual de puntos al titulo de pregrado cualquiera sea su área, y un numero igual de puntos al titulo de postgrado de mayor jerarquía pero por solamente un titulo.

ARTÍCULO 15. En la Universidad se reconocen los siguientes títulos con sus puntajes respectivos, los cuales son acumulativos:

TITULO	PUNTOS
PROFESIONAL UNIVERSITARIO (PU)	150
ESPECIALISTA (ESP)	170
MAESTRIA (MS)	210
DOCTORADO (Ph. D.)	250
POST DOCTORADO	300

ARTÍCULO 16. Por cada ascenso en el escalafón a los DOCENTES se les reconocerán 3 puntos.

SENADO DE PROFESORES

ARTÍCULO 17. Con base en los puntos correspondientes a las categorías y a los títulos, la siguiente es la tabla base de asignación de puntajes para cuando los DOCENTES ingresan a la carrera, o el puntaje mínimo para cuando ascienden en el escalafón.

PARAGRAFO. Cada punto tendrá un valor nominal equivalente a Diez mil pesos (\$10.000)

TABLA UNICA DE ASIGNACIÓN DE PUNTAJES

			TITULOS					
CATEGORIAS		PUNTOS	PUNTOS Acumulados	P. U. 150	ESP. 170	M. Sc. 210	Ph. D. 250	P. Ph.
1	INSTRUCTOR	20	20	170				
2	ASISTENTE	30	50		220			
3	ASOCIADO	40	90			300		
4	PRINCIPAL	60	150			360	400	
5	TITULAR	80	230				480	
	EMERITO							

PARAGRAFO TRANSITORIO: Los Docentes que se encuentren actualmente vinculados a la fundación Universitaria Internacional del Trópico Americano, serán reconocidos como Profesores de carrera e integrantes de la planta profesoral y asimilada al estatuto Docente, según su perfil Profesional y sus logros académicos, así como su producción intelectual. De igual manera les será reconocida su antigüedad desde el momento de vinculación a la Universidad, para efectos de ascenso en el escalafón Docente. Para lo cual se tendrá un plazo mínimo de seis (6) meses luego de la sanción del presente estatuto para la vinculación de los docentes al mismo.

CAPÍTULO QUINTO
CATEGORÍAS: MISIÓN Y REQUISITOS MÍNIMOS

ARTÍCULO 18. La misión o naturaleza de cada categoría y los requisitos se establecen para diferenciar los roles que existen entre ellas y para reconocer que el trabajo Científico de Formación es en esencia un trabajo de grupo, que requiere contar con DOCENTES/INVESTIGADORES de diferentes niveles y áreas.

ARTÍCULO 19. Instructor

- Misión. Desarrollar y consolidar las asignaturas de su área de Formación y especialidad. Participar en proyectos de investigación.
- Perfil: Un Profesional con vocación Científica que inicie su proceso de Formación en el campo de la investigación y la academia, que demuestre disposición para recibir y ejecutar instrucciones y con capacidad para integrarse en equipo de trabajo.
- Requisitos: Poseer título Profesional.
- Tiempo mínimo de permanencia: Dos (2) años.

SENADO DE PROFESORES

ARTÍCULO 20. Docente Asistente.

- Misión: Desarrollar y consolidar las asignaturas de su área de Formación y especialidad. Participar en el diseño metodológico y en la fase experimental de los proyectos de investigación, centrando su responsabilidad en la ejecución de los experimentos y ensayos aprobados, y en la recolección, organización y procesamiento de los datos con el fin de asegurar la confiabilidad de los resultados.
- Perfil: Un Profesional con vocación Científica que inicie o decida continuar su proceso de Formación en el campo de la investigación, que demuestre disposición para recibir y ejecutar instrucciones y con capacidad para integrarse en equipo de trabajo.
- Requisitos: Puede ser un Profesional pero con una suficiente trayectoria académica, docente y de investigación de por lo menos dos (2) años posteriores al grado ó con Especialización.
- Tiempo mínimo de permanencia: Tres (3) años.

ARTÍCULO 21. Docente Asociado.

- Misión: Desarrollar y consolidar las asignaturas de su área de Formación y especialidad. Participar en la discusión y concepción de proyectos de investigación y de Formación, enfocado su campo de acción en el diseño y ejecución de los experimentos, los ensayos y las metodologías Científicas previstas, con el fin de generar la información necesaria para el desarrollo de conocimientos y tecnologías, su validación, ajuste y transferencia, y para la toma de decisiones en el campo social, político y económico. Tendrá una responsabilidad especial con la operación y buena marcha de las tesis de pregrado y maestría.
- Perfil: Profesional con entrenamiento en el campo Científico, con capacidad de adquirir nuevos conocimientos y perfeccionamiento en el área de su especialidad, con disposición de trabajar en equipo y con capacidad de discernir la problemática regional y local. Tener vínculos con la comunidad Científica nacional y en lo posible con la internacional.
- Requisitos: Puede ser un Profesional sin postgrado o con Especialización pero con suficiente trayectoria académica, docente y de investigación de por lo menos cinco (5) años posteriores al grado ó con título de magíster. Producción Científica respaldada con mínimo 1 publicación en revistas nacionales o internacionales arbitradas y de reconocido prestigio; participación en eventos Científicos nacionales o internacionales para presentar resultados de investigación.
- Tiempo mínimo de permanencia: Tres (3) años.

ARTÍCULO 22. Docente Principal

- Misión: Contribuir al desarrollo y consolidación de la capacidad Científica y Académica del país y a la solución de los grandes problemas sociales y tecnológicos de la región, mediante el diseño, seguimiento y evaluación de proyectos de investigación y su transferencia, enmarcados dentro de las políticas, líneas y estrategias trazadas por la Universidad, y mediante la coordinación y Formación de un grupo de investigadores y estudiantes. También puede tener a su cargo la ejecución directa de proyectos de investigación.
- Perfil: Se requiere un investigador que posea una amplia visión de los problemas del país, que goce de reconocimiento nacional en su campo del conocimiento, vínculos estrechos con la comunidad internacional, con dominio de las políticas y perspectivas de la investigación y la Formación y con la capacidad de coordinar y dirigir equipos interdisciplinarios.
- Requisitos Mínimos: Título de Ph. D. o Maestría y mínimo 3 años de investigación posteriores al título de Magíster; producción Científica Reconocida con por lo menos 3 publicaciones en revistas nacionales e internacionales arbitradas y de reconocido prestigio.
- Tiempo mínimo de permanencia: Cuatro (4) años.

SENADO DE PROFESORES

ARTÍCULO 23. Profesor Titular

- Misión: Liderar el desarrollo y consolidación de la capacidad Científica de la Universidad y del país, mediante la Formación de escuelas de pensamiento, redes y alianzas estratégicas, y la definición, y negociación de políticas, líneas y estrategias de investigación y Formación con los diferentes actores, para dar respuesta a los problemas prioritarios de la región, el país y el mundo. Dirigir y ejecutar investigación y transferir sus resultados.
- Perfil: Debe poseer una capacidad negociadora sobresaliente, facilidad para relacionarse con grupos Científicos nacionales e internacionales y, debe gozar de liderazgo y reconocimiento para formar investigadores y para mantener la dinámica en los grupos que lidera.
- Requisitos mínimos: Título de Ph. D. y mínimo 5 años de trabajo de investigación después del doctorado, miembro de asociaciones Científicas nacionales e internacionales; producción Científica y técnica sobresaliente con por lo menos 7 publicaciones, en revistas nacionales e internacionales arbitradas de reconocido prestigio; conferencista invitado a eventos nacionales e internacionales; vinculación a grupos, redes o alianzas estratégicas nacionales e internacionales; haber gestionado y conseguido recursos financieros para investigación o programas Académicos especiales.
- Tiempo mínimo de permanencia: Cuatro (4) años.

ARTÍCULO 24. Profesor Emérito.

- Misión: Liderar la capacidad Científica e investigativa de la Universidad generando nuevo conocimiento mediante la valoración del trabajo Científico de los estudiantes y demás Docentes/investigadores. Dirigir y ejecutar investigación y transferir sus resultados.
- Perfil: Debe poseer una excelente capacidad negociadora, facilidad para relacionarse con grupos Científicos nacionales e internacionales y, debe gozar de liderazgo y reconocimiento dentro de la comunidad Científica para formar investigadores y para mantener la dinámica en los grupos que lidera.
- Requisitos: Título de Post Doctorado o Ph. D. y mínimo 8 años de investigación posteriores al doctorado, miembro de asociaciones Científicas nacionales e internacionales; producción Científica y técnica sobresaliente con por lo menos 10 publicaciones, en revistas nacionales e internacionales arbitradas de reconocido prestigio; conferencista invitado a eventos nacionales e internacionales; vinculación a grupos, redes o alianzas estratégicas nacionales e internacionales; haber gestionado y conseguido recursos financieros para investigación o programas Académicos especiales.

CAPÍTULO SEXTO

PROCESO Y MECANISMOS DEL REGIMEN SALARIAL, EVALUACION, CONCURSO

ARTÍCULO 25. Concurso para vinculación: El Personal Docente de carrera, será vinculado mediante concurso de meritos el cual implica: La apertura de una convocatoria, la recepción de hojas de vida y de documentación de respaldo y un proceso de evaluación selectiva. El proceso de evaluación selectiva comprende el cumplimiento de los requisitos mínimos establecidos de acuerdo con la categoría requerida. En sus detalles, este proceso de concurso se registrá por los siguientes parámetros.

SENADO DE PROFESORES

Acreditación Académica				Presentación del tema en el Área 15 Puntos	Experiencia		Entrevista 15 Puntos	Puntaje Total
Pregrado 20 Puntos		Especialización 5 Puntos	Maestría 10 Puntos		Doctorado 15 Puntos	Docencia 2.5 puntos / Año 10 Puntos		
Área Especifica 20 Puntos	Otras Áreas 15 Puntos							

ARTÍCULO 26. Asignación Salarial: Una vez el concursante ha sido aceptado el Senado de Profesores de la Universidad, con base en la tabla de puntos establecida, le asigna el número de puntos de acuerdo con la categoría y el título superior que ha certificado el concursante.

ARTÍCULO 27. Periodo de Prueba: El Profesional que ingrese a la carrera meritocrática de la Universidad tendrá un periodo de prueba de un año.

ARTÍCULO 28. Evaluación de Permanencia: Los Docentes, semestralmente deben someterse a un proceso de evaluación integral, de cuyos resultados depende su permanencia en la Universidad o su desvinculación, y es independiente del proceso de ascenso, aunque constituye el primer requisito. Este proceso de evaluación de permanencia, se registrará por la Autoevaluación, la Heteroevaluación y la Coevaluación.

ARTÍCULO 29. Cupos por Categoría: Teniendo en cuenta que la Universidad debe contar con grupos Científicos suficientes o masas críticas para el cumplimiento de sus compromisos, y también que debe construir una escuela de pensamiento, es necesario cuidar el equilibrio de los grupos, evitando la acumulación de Docentes en determinadas categorías, pero sin frenar el desarrollo de la vida Científica de sus Docentes, ni su posición salarial. Para este propósito, anualmente el Consejo de Dirección y Administración, mediante estudio previo del Senado de Profesores, establecerá los cupos de Docentes que se requieran por categoría, y definirá si deben ser llenados por concurso abierto o cerrado.

ARTÍCULO 30. Concurso para Ascenso en el Escalafón y Asignación Salarial: El concurso para ascenso en el escalafón, es el mismo que para vinculación. De acuerdo con los resultados del concurso, el nuevo salario del Docente estará conformado por los puntos de la nueva categoría, mas los que ha recibido por antigüedad.

ARTÍCULO 31. Los Docentes de carrera de la Universidad pueden ser comisionados para desarrollar actividades de Docencia, investigación, Extensión, o administración ante instituciones del orden local, departamental, regional o nacional.

Los Docentes que se comisionen ante instituciones externas, serán remunerados por la institución ante la cual han sido comisionados y una vez terminada dicha comisión volverán a ejercer las funciones asignadas sin perder la antigüedad en el escalafón Docente

ARTÍCULO 32. Si un Docente es comisionado para desarrollar actividades inherentes a las funciones de la Universidad tendrá derecho a viáticos de acuerdo a la asignación fijada por el Consejo de Dirección y Administración de UNITROPICO.

SENADO DE PROFESORES

ARTICULO 33. Año Sabático: El profesor Emerito, titular, Principal o asociado del tiempo completo tendrá derecho a hacer uso de un (1) año sabático cada vez que haya prestado durante siete (7) años servicios continuos a la Universidad en cualquiera de esas dedicaciones, conforme a las siguientes reglas:

1. Es condición estar a paz y salvo con la Universidad por efecto de las comisiones de estudio.
2. Durante este año el profesor deberá desarrollar un proyecto académico acordado con el Coordinador de Carrera y aprobado por el senado de Profesores. El proyecto académico que se desarrolle durante el año sabático deberá ser conducente a productos académicos evidenciables que contribuyan al mejoramiento del nivel académico de la Universidad y del desempeño futuro del profesor, y debe incorporar en la aprobación las formas de socialización con los que se compromete el docente al reintegrarse.
3. Una vez terminado su año sabático, el profesor debe presentar al Coordinador de Carrera y al Senado de Profesores, el informe que acredite el desarrollo y resultados específicos del proyecto académico que se propuso adelantar, y el programa de socialización de su trabajo en la comunidad académica. Este informe y la ejecución del programa de socialización deben ser evaluados y hacer parte de los elementos de evaluación integral del miembro del personal académico.
4. El informe del año sabático se considerara el elemento fundamental de la evaluación periódica anual del docente en tal situación. Esta evaluación deberá tener como referente fundamental los compromisos adquiridos al aprobarse el año sabático.
5. La secuencia de otorgamiento del año sabático tendrá en cuenta las necesidades académicas de la Facultad a la que esté adscrito el miembro del personal académico que solicita el año sabático, el tiempo transcurrido entre la causación del derecho y la solicitud para el disfrute, el número de oportunidades que con anterioridad se ha disfrutado de ese derecho y la pertinencia del proyecto. Con el objeto de que los profesores que adquieran el derecho al disfrute del año sabático puedan hacer uso del mismo, las Facultades deberán aprobar anualmente la solicitud de por lo menos el 10% de los profesores que hayan adquirido el derecho.
6. El año sabático podrá ser suspendido temporalmente por el Rector o su delegado, previa recomendación del Senado de Profesores, en situaciones relacionadas con las necesidades de servicio, el desempeño de un cargo académico administrativo en la estructura de la Universidad, o por motivos de fuerza mayor que impidan por más de 60 días la realización del proyecto propuesto.
7. Para contabilizar el requisito de los siete (7) años de servicios continuos no se tendrá en cuenta el tiempo de las comisiones para desempeñar un cargo público, ni el de las comisiones de estudio, y de las licencias ordinarias o especiales.
8. El año sabático no es incompatible con la continuación de proyectos previamente aprobados.
9. Durante el periodo sabático el profesor continúa vinculado formalmente a la Universidad y por consiguiente, se conservan los deberes y derechos consagrados en este Estatuto.

SENADO DE PROFESORES

CAPÍTULO SEPTIMO DISTINCIONES Y PLAN DE ESTIMULOS

ARTÍCULO 34. Las distinciones y el plan de estímulos constituye una política de la Universidad, que tiene como propósito, de una parte, reconocer y exaltar los meritos y servicios excepcionales del Docente con la institución y la sociedad, y de otra, incentivar y motivar la producción Académica y Científica, principalmente a través de un reconocimiento monetario que no constituye salario.

ARTÍCULO 35. Las Distinciones: Serán establecidas por el Senado de Profesores y otorgadas por el trabajo individual o de grupo.

ARTÍCULO 36. Las Bonificaciones: Corresponden al reconocimiento monetario por producción Científica o Académica, y se cuantifican diferencialmente también a través de puntos. Estas bonificaciones se pagarán por los siguientes aspectos:

1. Artículos

- Artículo en revista internacional arbitrada: 30 puntos.
- Artículo en revista nacional de reconocido prestigio y de circulación internacional: 20 puntos.
- Artículo en revista nacional de reconocido prestigio: 15 puntos.
- Artículos publicados en revistas nacionales o internacionales que no estén indexadas o arbitradas, deben ser consideradas por el Senado de Profesores para su reconocimiento.

El puntaje se otorgará en pleno a todos los autores de un artículo que estén vinculados con la Universidad. Esto con el fin de incentivar el trabajo colectivo.

Un mismo artículo no podrá ser bonificado dos veces, excepto si después de haberse publicado en revista nacional, se publica en revista internacional. Se considerarán falta grave, el plagio y las publicaciones múltiples de un mismo artículo con cambios de forma y no de fondo.

2. Otras actividades:

- Dirección de tesis de pregrado con mención o laureada. 5 puntos.
- Dirección de tesis de maestría, con mención o laureada. 10 puntos.
- Dirección de tesis de doctorado. 20 puntos.
- Ponencia en congresos internacionales. 10 puntos por ponencia, máximo dos por año.
- Ponencias en congresos nacionales. 5 puntos por ponencia, máximo dos por año.
- Reconocimientos o distinciones internacionales. 10 puntos.
- Reconocimientos o distinciones nacionales. 8 puntos.

ARTÍCULO 37. Pasantías: La Universidad propiciará las pasantías en grupos nacionales e internacionales, de los Docentes que estén desarrollando trabajos de investigación. Dichas pasantías serán financiadas por la Universidad.

ARTÍCULO 38. Estudios de Postgrados: La Universidad financiará estudios de postgrados para los Docentes que tengan evaluaciones favorables y demuestren resultados y buena participación en el trabajo de investigación.

SENADO DE PROFESORES

CAPÍTULO OCTAVO DESVINCULACIÓN

ARTÍCULO 39. Desvinculación: El Personal Académico será desvinculado de la carrera Profesoral universitaria cuando se haya presentado una cualquiera de las siguientes situaciones:

1. La aceptación de renuncia, la cual debe ser presentada al menos Treinta (30) días calendario antes de la fecha en la que el interesado pretenda retirarse.
2. La incapacidad mental o física, declarada de conformidad con las disposiciones legales que regulen esta materia.
3. El abandono del cargo, situación en la cual se incurre cuando se demuestre, previa investigación, que el Profesor sin justa causa no reasumió sus funciones dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al vencimiento de licencia, permiso, vacaciones, comisión, cuando por el mismo termino deje de cumplir con las funciones propias del cargo.
4. El haber sido sancionado con destitución, de conformidad con la ley, el presente estatuto y la normatividad interna de la Universidad.
5. Haber sido sancionado por falta grave por un tribunal de ética Profesional legalmente Reconocida o por el Consejo Superior de la Judicatura.
6. Por muerte.

ARTÍCULO 40. No Renovación del Nombramiento: El Rector o su delegado, previo concepto del Senado de Profesores informará con antelación mínima de Treinta (30) días calendario a la fecha de vencimiento del período de nombramiento la no renovación del nombramiento

CAPÍTULO NOVENO CARGOS DOCENTES ADMINISTRATIVOS

ARTÍCULO 41. Los cargos Docentes Administrativos, corresponden a aquellos que separan parcial o totalmente y por un periodo establecido al Docente de sus actividades de Docencia y de investigación, para ejercer funciones como: Director de Carrera o Coordinador de Programa, Coordinador Académico y demás funciones administrativas a que hubiere lugar. El Docente que sea designado para ejercer una de estas funciones, continúa siendo un Docente de carrera con su categoría respectiva, con derechos a los reconocimientos y estímulos descritos en presente estatuto. Contará además con una bonificación anual, que no constituye salario y que equivale al 100% de su salario como Docente.

Los Docentes que sean designados para los cargos de: Rector, Secretario General y Decano; recibirán la remuneración equivalente a estos cargos. Una vez terminada dicha designación,

SENADO DE PROFESORES

volverán a ejercer las funciones asignadas como Docente sin perder la antigüedad en el escalafón Docente.

ARTÍCULO 42. El presente acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición y reemplaza en su totalidad al acuerdo No. 2 del 2000.

COMUNIQUESE, PUBLIQUESE Y CUMPLASE
Dado en El Yopal Casanare, a los 2 días de mes de Junio de 2005

HERNAN RIVERA SALCEDO
Presidente Senado de Profesores

GILBERTO CORTES MILLAN
Secretario (e) Senado de Profesores