

## FUNDACIÓN UNIVERSITARIA ESUMER

### ACUERDO DEL CONSEJO DIRECTIVO

N° 02 del 24 de enero de 2023

#### Por el cual se adopta el Estatuto Docente de la Fundación Universitaria Esumer

El Consejo Directivo de la Fundación Universitaria Esumer, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias y, en especial la conferida en el literal d) del artículo 34 de la Resolución 2571 del 7 de mayo de 2009, y

#### CONSIDERANDO:

- a. Que el artículo 69 de la Constitución Política de Colombia, preceptúa que se garantiza la autonomía universitaria y que las instituciones de educación superior podrán darse sus propias directivas y regirse por sus propios estatutos. Prerrogativa que se reafirma en la Ley 30 de 1992.
- b. Que mediante Resolución No. 2571 del 7 de mayo de 2009, el Ministerio de Educación Nacional, ratificó la reforma estatutaria efectuada por la Fundación Universitaria Esumer, Institución de Educación Superior.
- c. Que de conformidad con el literal a) del artículo 12 de los Estatutos, los docentes son miembros activos de la Institución, mientras ostenten la calidad de tales.
- d. Que el personal docente es elemento esencial para el logro de los objetivos que la Institución propone, en especial, su constante compromiso con la calidad y los procesos de autoevaluación y acreditación.
- e. Que, dado el carácter esencial del personal docente, es necesario establecer normas que regulen las relaciones académicas, administrativas y laborales entre la institución y su personal docente.
- f. Que tales normas deben propender, en general, por un tratamiento justo, basado en criterios objetivos, que permitan la promoción del profesorado, conforme con sus reales méritos, dentro de las posibilidades de la Institución, y que aporten a su realización como persona humana, valorando su esfuerzo y la mística que debe acompañar su alta misión.
- g. Que el Consejo Directivo, en sesión del 29 de noviembre del 2022, aprobó la propuesta de nuevo Estatuto Docente, según consta en Acta No. 551 -2022.

En virtud de lo expuesto, el Consejo Directivo de la Fundación Universitaria Esumer,

**ACUERDA:**

**ARTÍCULO ÚNICO.** Expedir para la Fundación Universitaria Esumer el Estatuto Docente, cuyo texto es el siguiente:

**CAPÍTULO I**

**DEL ESTATUTO Y DE LA CONTRATACIÓN DOCENTE**

---

**ARTÍCULO 1. Definición de Estatuto Docente.** El Estatuto Docente constituye el conjunto de normas que regulan la profesión como docente al interior de la Fundación Universitaria Esumer, de acuerdo con su Pensamiento Estratégico y su Modelo Pedagógico, estimulando la promoción integral del profesorado con miras a adecuar cada vez más el nivel académico de la Institución a las necesidades sociales y culturales del país.

**ARTÍCULO 2. Personal Docente.** Entiéndase por personal docente a la persona natural, que se vincula a la enseñanza, a la investigación y coordinación de los programas académicos, programas de extensión y unidades de apoyo a las funciones sustantivas de la educación superior.

**ARTÍCULO 3. Contrato de trabajo.** El personal docente vinculado a Esumer lo hace a través de un contrato de trabajo, entendiéndose por este, el acuerdo de voluntades, por el cual una persona natural, se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, en este caso jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda, a cambio de una remuneración.

**PARÁGRAFO.** El presente Estatuto hace parte integrante del contrato de trabajo suscrito entre Esumer y el Personal docente, quien declara conocerlo y aceptarlo.

**ARTÍCULO 4. Elementos esenciales.** Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;

b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y

VIGILADO MINEDUCACIÓN

los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y

c. Un salario como retribución del servicio.

**ARTÍCULO 5. Duración del Contrato de Trabajo.** El Contrato de Trabajo con los docentes, puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la labor contratada, llamado contrato de cátedra, o por tiempo indefinido.

**ARTÍCULO 6. Contrato por tiempo determinado.** El Contrato de Trabajo por tiempo determinado, debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres (3) años, pero es renovable indefinidamente, teniendo en cuenta adicionalmente las siguientes reglas:

1. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.

2. Si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales, el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** En los contratos a término fijo inferior a un año, los docentes tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** Salvo decisión en contrario, mediante orden emanada del representante legal de la Institución, todo contrato inicial que suscriba un docente de tiempo completo o de medio tiempo con Esumer, tendrá una duración de seis (6) meses y, solo previo concepto del jefe inmediato, el representante legal, tras el tercer período de prórroga, podrá decidir que el contrato sea de carácter indefinido, o de lo contrario, se entenderá prorrogado por el término de un (1) año.

**ARTÍCULO 7. Contrato por labor contratada.** El Contrato de Trabajo por labor contratada, llamado contrato de cátedra, es aquel en que la remuneración se pacta con base en la duración de la cantidad de horas que corresponden a una asignatura o módulo dentro de un período académico determinado.

El contrato de trabajo por labor contratada, debe constar siempre por escrito y una vez culmine el plazo pactado de duración, se dará por terminado sin requerimiento o aviso alguno.

**PARÁGRAFO.** En los contratos por labor contratada, los docentes tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo y labor contratada.

## **ARTÍCULO 8. Duración Indefinida.**

1. El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la obra, o la naturaleza de la labor contratada, será contrato a término indefinido.
2. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo.

**ARTÍCULO 9. Coexistencia de contratos.** Un docente de tiempo completo de Esumer, vinculado bien sea por contrato a término fijo o por contrato a término indefinido, puede celebrar contratos de trabajo en calidad de docente de cátedra con uno o más empleadores, salvo que se haya pactado la exclusividad de servicio en favor de Esumer.

Queda prohibida, para los docentes de tiempo completo, cualquier actividad de docente de cátedra con otra institución, si genera incompatibilidad o incumplimiento de la jornada laboral con Esumer o del horario de trabajo establecido. Igualmente queda prohibida la vinculación de tiempo completo, cualquiera que sea la actividad, con otra institución o entidad, a la par de su vinculación con Esumer.

Las conductas anteriormente descritas, se consideran para efectos del Reglamento Interno de Trabajo como falta grave, que da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, falta en que incurrirá a su vez, quien, mediante autorización otorgada al docente, vaya en contra de lo aquí preceptuado.

En el caso de los docentes de medio tiempo o de los docentes de cátedra, queda prohibida la contratación con cualquier otra institución, en los mismos horarios que haya pactado con Esumer dentro del período académico respectivo.

**ARTÍCULO 10. Concurrencia de contratos.** La concurrencia de contratos de conformidad con lo estipulado en el artículo 25 del Código Sustantivo del Trabajo, se da cuando entre el mismo empleador y trabajador concurren contratos diferentes, ejecutando así varios contratos, pero conservando cada uno de manera individual su identidad.

En ese orden de ideas, un docente de tiempo completo o medio tiempo de Esumer, vinculado bien sea por contrato a término fijo o por contrato a término indefinido, puede celebrar contratos de obra o labor – contrato de cátedra – por fuera de la carga asignada a su contrato de tiempo completo o medio tiempo, siempre y cuando la Institución así lo determine, sin exceder del máximo de horas establecido por la Institución.

De igual manera, el docente de tiempo completo o medio tiempo de Esumer, podrá celebrar con la Institución contratos de trabajo por obra o labor, para prestar servicios de extensión o investigación, sin exceder del total de horas establecido en el inciso anterior.

**PARÁGRAFO:** La concurrencia de contratos referida en los incisos anteriores, no obliga a la Institución a la celebración de contratos con los docentes de tiempo completo, y la misma corresponderá a las necesidades de la prestación del servicio sin generar soluciones de

continuidad para períodos académicos futuros o actividades de extensión o investigaciones similares en tiempos posteriores.

En el caso de los docentes de cátedra, podrá concurrir contratos de obra o labor con la Institución por servir diferentes asignaturas o módulos dentro de un mismo período académico o servir en actividades de extensión o investigación, sin exceder el máximo de horas establecidas por la Institución.

**ARTÍCULO 11. Condiciones de Admisión.** Quien aspire a desempeñarse como docente en la Fundación Universitaria Esumer, bien sea por contratación directa o mediante convocatoria interna o externa, deberá presentar como mínimo los documentos que se enuncian a continuación:

- a. Certificado del último empleador con quien haya trabajado, en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el último salario devengado.
- b. Copia de la cédula de ciudadanía o de extranjería según el caso.
- c. Hoja de vida actualizada.
- d. Copia del Registro Único Tributario (RUT).

Adicionalmente, para efectos de la labor a desempeñar y del escalafón docente, debe aportar:

- a. Título de grado
- b. Título de posgrado correspondiente
- c. Certificación en formación docente, acreditado mínimo, mediante diplomado sobre pedagogía, didáctica o métodos.
- d. Certificación sobre la experiencia docente en el área académica en que aspira desempeñarse
- e. Certificación de experiencia laboral o empresarial relacionada con el área académica en que aspira desempeñarse
- f. Si el docente aspira prestar sus servicios en programas de metodología virtual o semipresencial, deberá acreditar, además, estudios de formación en pedagogía o didáctica virtual.

Si la aspiración de ingreso es como docente de tiempo completo, deberá acreditar adicionalmente, suficiencia en segundo idioma.

Si la aspiración de ingreso es como docente de tiempo completo, medio tiempo o cátedra en asignaturas o actividades propias de la investigación, deberá certificar producción intelectual elaborada en los cuatro (4) últimos años y registrada ante Colciencias.

**PARÁGRAFO.** El empleador podrá solicitar además de los documentos mencionados en este reglamento, todos aquellos que considere necesarios para admitir al aspirante. Sin

embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones, pruebas o datos prohibidos expresamente por las normas laborales.

**ARTÍCULO 12. Proceso de vinculación.** El proceso de vinculación docente puede realizarse mediante contratación directa o convocatoria. En todo caso, el Rector de la Institución, en su calidad de nominador y representante legal, es quien suscribirá el contrato de vinculación y podrá objetar la selección realizada mediante cualquiera de estos procedimientos.

**ARTÍCULO 13. Contratación directa.** Por contratación directa podrán ingresar docentes que, por su experiencia y conocimientos empresariales y académicos en el área específica, sean seleccionados por el Decano de la respectiva Facultad y aprobados por la Vicerrectoría Académica o la Vicerrectoría de Investigación y Extensión. Para el efecto, se deberá acompañar a la hoja de vida del docente, motivación escrita del Decano soportando la decisión.

Este tipo de contratación opera para cubrir las vacantes de docentes de cátedra o labores transitorias de extensión o investigación.

**ARTÍCULO 14. Contratación por convocatoria.** La contratación por convocatoria opera para cubrir las vacantes de los docentes de tiempo completo, la cual establece dos (2) fases:

1. De carácter obligatorio: En donde se hace invitación interna solo a los docentes de cátedra de la Institución a participar en ella.

2. De carácter público y abierto: Si transcurrido un (1) mes de la apertura de la invitación interna no se presentaran interesados, o al término de la segunda semana de evaluación, ninguno de los aspirantes cumpliera con los requisitos exigidos o reprobara el proceso.

**ARTÍCULO 15. Procedimiento de convocatoria.** La selección de profesores se realizará con base en el siguiente procedimiento:

1. La Rectoría, previo requerimiento justificado por parte de la Vicerrectoría correspondiente, aprobará la realización de convocatoria.
2. Las fechas de convocatoria deberán realizarse entre el primero (1º) de febrero y el 31 de abril para proveer cargos a partir del 1º de julio y, entre el primero (1º) de julio y el 30 de septiembre para proveer cargos a partir del 1º de enero de cada año.
3. El área de Gestión Humana o quien haga sus veces, realizará la divulgación de la invitación interna, señalando las condiciones de la convocatoria mediante publicación durante un (1) mes en la página web institucional y el envío por correo electrónico institucional a los docentes de cátedra, por una sola vez.
4. Entre las condiciones de la convocatoria deberán señalarse: El cargo a proveer, requisitos mínimos a acreditar y fecha de cierre de la convocatoria, la cual será de un (1) mes contado a partir de la fecha de la publicación y el envío del correo.

5. Pasado el mes para presentar las hojas de vida y los documentos anexos, la Vicerrectoría contará con tres (3) días para seleccionar las hojas de vida de los aspirantes que se ajusten a los requisitos mínimos de la convocatoria.
6. Seleccionadas las hojas de vida, se remitirán anexas en oficio dirigido al área de Gestión Humana, quien mediante correo electrónico enviará las pruebas psicotécnicas a los aspirantes para que sean diligenciadas en el término de dos (2) días.
7. Los interesados serán citados a proceso de selección dentro de los dos (2) días siguientes, en donde tendrán entrevista con la Vicerrectoría correspondiente, decanatura, la Secretaría General y el área de Gestión Humana, quienes emitirán juicio cualitativo y cuantitativo sobre los aspirantes.
8. Dentro de los dos (2) días siguientes, los dos aspirantes con mayor puntaje en el proceso de selección, presentarán ante el Decano y el Coordinador del Programa o área respectiva, prueba de aptitud docente, de cuyo resultado se surtirá la selección definitiva.
9. Culminado el proceso anterior, las partes procederán a la firma del contrato laboral para su validez.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** Cuando en el presente procedimiento se hace mención a días, se entenderá como tales días hábiles.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** El inicio de labores, sólo se hará efectivo, a partir de la presentación de los exámenes médicos requeridos de conformidad con las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, en las instituciones que señale Esumer.

**ARTÍCULO 16. Período de Prueba.** Una vez admitido, se estipulará con el docente un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la Institución, las aptitudes del trabajador y, por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo.

El período de prueba se estipulará por escrito y no podrá exceder de dos (2) meses.

En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato.

En caso de contratos por labor contratada, docentes de cátedra, no se estipulará periodo de prueba.

**ARTÍCULO 17. Efectos del período de prueba durante el contrato de trabajo.** Durante el período de prueba, el contrato de trabajo puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero, sí expirado el período de prueba el trabajador continúa al servicio del patrono, con consentimiento expreso o tácito, los servicios prestados por aquel a este, se consideran regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba. Los trabajadores en periodos de prueba gozan de todas las prestaciones.

**ARTÍCULO 18. Contrato escrito.** Si bien el Código Sustantivo del Trabajo, en su forma, contempla que el contrato de trabajo puede ser verbal o escrito, para efectos de la presente reglamentación, los contratos de trabajo de Esumer siempre serán por escrito.

El contrato de trabajo escrito se extiende en tantos ejemplares cuantos sean los interesados, destinándose uno para cada uno de ellos; está exento de impuestos de papel sellado y de timbre nacional y debe contener necesariamente, fuera de las cláusulas que las partes acuerden libremente, las siguientes: la identificación y domicilio de las partes; el lugar y la fecha de su celebración; el lugar en donde se haya contratado el trabajador y en donde haya de prestar el servicio; la naturaleza del trabajo; la cuantía de la remuneración, su forma y periodos de pago; la estimación de su valor, en caso de que haya suministros de habitación y alimentación como parte del salario; y la duración del contrato, su desahucio y terminación.

## CAPÍTULO II

### DE LA CLASIFICACIÓN DE LOS DOCENTES

**ARTICULO 19. Clasificación de los docentes atendiendo la vinculación.** De acuerdo a la forma de vinculación contractual, el docente de Esumer se clasifica:

- a. Docente de cátedra
- b. Docente de medio tiempo
- c. Docente de tiempo completo

**ARTÍCULO 20. Docente de Cátedra.** Es Docente de Cátedra, quien tiene vinculación con la Institución a través de contrato laboral, para servir la docencia por horas en asignaturas o módulos, previamente pactadas, en un período académico determinado, vinculado mediante contrato de trabajo por obra o labor.

**ARTÍCULO 21. Docente de Medio Tiempo.** Es Docente de Medio Tiempo, quien tiene vinculación con la Institución a través de contrato laboral, bien a término fijo o a término indefinido, para servir preferiblemente la docencia, en una jornada laboral de veinte (20) horas semanales.

**ARTÍCULO 22. Docente de tiempo completo.** Es Docente de Tiempo Completo, quien tiene vinculación con la Institución a través de contrato laboral, bien a término fijo o a término indefinido, para dedicar la totalidad de la jornada laboral al servicio de Esumer, ejerciendo la docencia y labores administrativas, investigativas o de apoyo a las funciones sustantivas de la educación, en una jornada laboral de cuarenta (40) horas semanales.

**ARTÍCULO 23. Clasificación de los Docentes de Tiempo Completo o medio tiempo, atendiendo su función.** Los docentes de tiempo completo o medio tiempo de Esumer, de conformidad con su función, se clasifican como:

- a. Docente de tiempo completo o medio tiempo con funciones administrativas
- b. Docente de tiempo completo o medio tiempo con funciones de investigación



- c. Docente de tiempo completo o medio tiempo con funciones de extensión

**PARÁGRAFO.** En el evento de que un docente desempeñe funciones relacionadas con dos o más categorías de las anteriormente expuestas, se clasificará en aquella que demande el mayor número de horas semanales para su realización.

**ARTÍCULO 24. Docente de tiempo completo o medio tiempo con funciones administrativas.** Un docente con funciones administrativas, hace referencia a aquel docente que la mayor parte de su jornada laboral, la dedica a las actividades de apoyo administrativas requeridas para llevar a cabo la gestión académica de la Institución: Decanatura, Coordinación de línea o de programas, Internacionalización, Centro Integral de Apoyo Formativo, Sistema de Aseguramiento de la Calidad, Unidad de Emprendimiento, Centro de Apoyo Administrativo, Centro de Innovación, Centro de Idiomas y otras áreas que existan al momento de promulgarse el presente acto o que existan en un futuro de acuerdo a la estructura administrativa y funcional de la Institución.

**ARTÍCULO 25. Docente de tiempo completo o medio tiempo con funciones de investigación.** Un docente con funciones de investigación, hace referencia a aquel docente que la mayor parte de su jornada laboral, la dedica a las actividades de investigación, las cuales se relacionan no solo con la producción investigativa sino también con actividades de apoyo y coordinación de semilleros, participación en eventos investigativos, designación y acompañamiento a asesores y jurados de trabajos de grado, entre otras.

**ARTÍCULO 26. Docente de tiempo completo o medio tiempo con funciones de extensión.** Un docente con funciones de extensión, hace referencia a aquel docente que la mayor parte de su jornada laboral, la dedica a las actividades de extensión, las cuales se relacionan no solo con la celebración de convenios o contratos para servir programas de extensión, sino también la promoción de visitas empresariales, acompañamiento a las empresas y en general aquellas requeridas para llevar a cabo el relacionamiento externo de la Institución.

**ARTÍCULO 27. Clasificación de los docentes atendiendo el nivel de formación, experiencia y desempeño.** Atendiendo el mérito de formación, experiencia y desempeño, el docente de Esumer, bien sea de cátedra, medio tiempo o tiempo completo, se clasifica en:

Docente Auxiliar  
Docente Asistente  
Docente Asociado  
Docente Titular

**ARTÍCULO 28. Docente Auxiliar.** El Docente Auxiliar requiere acreditar como mínimo, titulación académica en pregrado a nivel de título universitario o carrera terminal y tres (3) años de ejercicio como docente en programas tecnológicos, en títulos universitarios o carreras terminales.

El requisito de experiencia docente se podrá homologar acreditando cuatro (4) años de experiencia laboral o empresarial relacionada con el área académica en que aspira desempeñarse.

**ARTÍCULO 29. Docente Asistente.** El Docente Asistente requiere acreditar, como mínimo, titulación académica en posgrado a nivel de especialización universitaria, y adicionalmente, dos (2) años de estar clasificado como Docente Auxiliar en Esumer o cinco (5) años de ejercicio como docente en programas tecnológicos, títulos universitarios, carreras terminales o de especialización universitaria.

El requisito de experiencia docente, se podrá homologar acreditando cinco (5) años de experiencia laboral o empresarial relacionada con el área académica en que aspira desempeñarse.

**ARTICULO 30. Docente Asociado.** El Docente Asociado requiere acreditar, como mínimo, titulación académica en maestría y, adicionalmente, dos (2) años de estar clasificado como Docente Asistente en Esumer o seis (6) años de ejercicio como docente en programas tecnológicos, en títulos universitarios, carreras terminales, a nivel de especialización o a nivel de maestría.

El requisito de experiencia docente, se podrá homologar acreditando seis (6) años de experiencia laboral o empresarial relacionada con el área académica en que aspira desempeñarse.

**ARTÍCULO 31. Docente Titular.** El Docente Titular requiere acreditar, como mínimo, titulación académica en doctorado y, adicionalmente, dos (2) años de estar clasificado como Docente Asociado en Esumer o siete (7) años de ejercicio como docente en programas tecnológicos, títulos universitarios, carreras terminales, especialización universitaria o en programas a nivel de maestría.

El requisito de experiencia docente, se podrá homologar acreditando siete (7) años de experiencia laboral o empresarial relacionada con el área académica en que aspira desempeñarse.

**ARTÍCULO 32. Cambio de categoría.** Para el cambio de categoría, atendiendo el mérito de formación, experiencia y desempeño, el docente de Esumer, bien sea de cátedra, medio tiempo o tiempo completo, deberá presentar solicitud ante la respectiva Vicerrectoría, acompañando los documentos que acrediten el cumplimiento de los requisitos de la categoría correspondiente y la Evaluación docente de los últimos cuatro (4) semestres, la cual no podrá ser inferior a 4.5 en cada una de ellas, o en promedio.

Una vez que se revise el cumplimiento de los requisitos antes señalados, se remitirá, mediante oficio, la solicitud y los documentos anexos al área de Gestión Humana o quien haga sus veces, para su aprobación.

Aprobada la solicitud, la nueva categoría regirá a partir del 1º de enero del año inmediatamente siguiente a la presentación de la misma.

### CAPÍTULO III

#### DE LOS DERECHOS, DEBERES DE LOS DOCENTES Y REGIMEN DISCIPLINARIO

**ARTÍCULO 33. Derechos de los Docentes.** Adicional a los consagrados en el Reglamento de Trabajo, son derechos de los docentes:

1. Elegir y ser elegidos para los organismos universitarios colegiados en los que el profesorado tiene representación, con las excepciones establecidas en el presente Estatuto.
2. Ejercer la libertad de cátedra, libertad de expresión y pensamiento y de investigación, con responsabilidad y respeto por los lineamientos establecidos en el Proyecto Educativo Institucional (PEI).
3. Participar en los programas de formación y capacitación profesoral, de acuerdo con los recursos, planes y políticas que determine la Institución.
4. Solicitar su vinculación a una categoría específica, previo cumplimiento de los requisitos establecidos para el efecto.
5. El salario o remuneración periódica, las prestaciones sociales y todo aquello que corresponda según las disposiciones legales.
6. Acceder a los estímulos que la Institución establece para los docentes.

**ARTÍCULO 34. Deberes de los Docentes.** Adicional a los consagrados en el Reglamento de Trabajo, son deberes de los docentes:

1. Cumplir con lo preceptuado en el contrato laboral suscrito entre el docente y la Institución, el Reglamento de Trabajo, y los demás reglamentos de carácter general y particular que regulen las situaciones académicas o administrativas del docente.
2. Estar actualizado en los desarrollos académicos y profesionales de su disciplina y en su formación como docente.
3. Abstenerse de utilizar los recursos institucionales y el nombre de la Fundación para su beneficio personal o de terceros.
4. Respetar con su comportamiento, los principios y la filosofía de la institución.
5. Cumplir con la carga académica que la Institución le asigne, de conformidad con el reglamento, y desempeñar todas las funciones docentes, investigativas y administrativas, que, por razón de su cargo, le corresponden dentro de la organización de la Institución.
6. Cumplir con los horarios establecidos para la realización de las clases y demás actividades académicas.
7. Ser responsable en el cumplimiento de sus funciones de acuerdo con su cargo, y ser leal con los fines y propósitos de la Institución.
8. Respetar a las jerarquías institucionales y acatar las decisiones de las personas u organismos superiores.
9. Participar en las reuniones, seminarios y demás eventos que la Institución realice y que le correspondan.
10. Conocer y cumplir estrictamente los Estatutos y Reglamentos de la Institución.

**ARTÍCULO 35. Remisión a otras normas.** Los aspectos relacionados con el contrato de trabajo, otros derechos y deberes, que no estén expresamente consagrados en los presentes estatutos, se regirán por el Código Sustantivo del Trabajo y el Reglamento de Trabajo de la Institución.

**ARTÍCULO 36. Procedimiento sancionatorio.** Para efectos de dar aplicación al proceso sancionatorio disciplinario y laboral de los docentes, se incorpora al presente estatuto lo establecido en el correspondiente Reglamento de Trabajo de la Institución, por lo cual hace parte integrante del presente Acuerdo.

## CAPÍTULO IV

### PLAN DE TRABAJO PARA DOCENTES DE TIEMPO COMPLETO

**ARTÍCULO 37. Labores.** El plan de trabajo docente deberá circunscribirse a labores de docencia, investigación, extensión y administración académica.

**Administración académica:** Hace referencia a las actividades de apoyo requeridas para llevar a cabo la gestión académica de la Institución: Decanatura, Coordinación de línea, Internacionalización, Centro Integral de Apoyo Formativo – CIAF -, Sistema de Aseguramiento de la Calidad – SIACES -, Unidad de Emprendimiento, Centro de Apoyo Administrativo, Centro de Innovación, Centro de Idiomas entre otros.

**Docencia:** La Institución concibe la Docencia como el ejercicio del profesor para el desarrollo de las asignaturas en el aula de clase, sea en modalidad virtual o presencial e incluye las siguientes actividades: preparación de clases, calificación de pruebas y actividades evaluativas, atención a estudiantes, participación en reuniones, procesos de autoevaluación, acreditación institucional, creación y/o renovación de programas académicos y actualización curricular.

**Extensión:** Hace referencia a las actividades realizadas para la creación y el desarrollo de pensamiento empresarial en el contexto territorial, a través de asesorías, consultorías y acompañamientos, con el uso de metodología prospectiva y la capacidad de innovación atendiendo los requerimientos particulares de las organizaciones públicas, privadas y sociales. Como actividades de extensión, se debe comprender no solo aquellas que se refieran a la celebración de convenios o contratos para servir programas de extensión, sino también la promoción de visitas empresariales, acompañamiento a las empresas y en general aquellas requeridas para llevar a cabo el relacionamiento externo de la Institución.

**Investigación:** La Institución concibe la Investigación como una función esencial en el ámbito universitario y comprende la producción científica derivada de proyectos de investigación. La investigación en Esumer se categoriza en dos dimensiones:

Investigación aplicada, centrada en el área económico-administrativa, orientada a la generación de aportes teóricos y metodológicos para el campo de conocimiento económico administrativo y a la solución de interrogantes o problemas de las organizaciones públicas, privadas y sociales.

Investigación formativa, orientada al mejoramiento de los procesos de aprendizaje y al desarrollo de competencias de investigación en los estudiantes.

Las actividades que se pueden contemplar en el plan de trabajo están sujetas a los productos definidos por el Modelo de medición de grupos de investigación vigente de Minciencias e incluye además aquellas que se relacionan no solo con la producción investigativa sino también con actividades de apoyo y coordinación de semilleros, participación en eventos investigativos, designación y acompañamiento a asesores y jurados de trabajos de grado, entre otras.

**ARTÍCULO 38. Elaboración plan de trabajo.** El plan de trabajo docente se deberá elaborar acatando los lineamientos institucionales en cuanto a las horas de dedicación docente según la vinculación, los tipos de actividades a desarrollar y los productos a entregar en el presente Estatuto Docente, y responderán a los compromisos de docencia, investigación, extensión y administración académica, según los requerimientos de las Vicerrectorías, previa concertación con el jefe inmediato. Dichos compromisos deberán estar alineados a las metas establecidas en el Plan Estratégico y Prospectivo vigente.

**PARÁGRAFO.** Los planes de trabajo docente podrán variar en sus compromisos y horas de dedicación, en cualquier caso, responderán por el total de horas semestrales exigidas según este Acuerdo.

**ARTÍCULO 39. Número de horas en el plan de trabajo.** Para la elaboración del plan de trabajo, el docente debe tener en cuenta el número total de horas a registrar en el semestre, equivalentes a 900 horas. El total de horas se obtendrá de multiplicar el número de horas de trabajo semanal, por el número de semanas, dependiendo del tipo de actividad a realizar.

**ARTÍCULO 40. Carga mínima.** Para la elaboración del plan de trabajo, conforme al Estatuto Docente, debe considerarse la carga académica en docencia, a saber:

- Los profesores de tiempo completo tendrán mínimo una (1) asignatura de carga básica asignada a docencia directa, relacionados con el área de conocimiento.
- Las descargas serán aprobadas por la Vicerrectoría correspondiente, siempre que estén debidamente justificadas.

**ARTÍCULO 41. Actividades del Plan de Trabajo,** Se definen para el plan de trabajo docente entre otras, las siguientes actividades:

• **ACTIVIDADES DE DOCENCIA**

1. Desarrollo de docencia directa según carga asignada
2. Preparación de clase, seguimiento evaluativo y atención a estudiantes
3. Apoyo en la creación de nuevos programas académicos
4. Apoyo en la renovación de programas académicos
5. Apoyo en proceso de autoevaluación de programas académicos
6. Apoyo en ajuste curricular de programas académicos
7. Soporte académico a procesos o proyectos estratégicos relacionados con la docencia
8. Creación de cursos virtuales, ambientes de aprendizaje u OVAS.
9. Realización de Micrositio
10. Otras actividades de docencia

• **ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN**

1. Producción investigativa en las categorías definidas según el Modelo de Medición de Grupos de Minciencias vigente.
2. Coordinar grupo de investigación
3. Coordinar semillero de investigación
4. Formular proyecto de investigación
5. Asesorar trabajo de grado de pregrado
6. Asesorar trabajo de grado de especialización
7. Asesorar trabajo de grado de Maestría
8. Construcción de estudios de factibilidad para la creación de nuevos programas académicos
9. Formulación de documentos maestros de programas de Educación Superior con fines de solicitud o renovación de registro calificado
10. Participación en comité editorial de las revistas científicas institucionales

• **ACTIVIDADES DE EXTENSIÓN**

1. Gestión de convenios empresariales
2. Apoyo en asesoría empresarial
3. Realización de Tutoría empresarial
4. Realización de Estudios económicos
5. Creación o gestión de Programa de formación empresarial
6. Dirección de Proyecto de emprendimiento empresarial
7. Liderar proyecto con empresa

8. Creación de curso de educación continua

• **ACTIVIDADES DE ADMINISTRACIÓN ACADÉMICA**

1. Docente con funciones administrativas:

- Apoyo en Decanatura
- Apoyo en coordinación de línea
- Apoyo en Internacionalización
- Apoyo en CIAF
- Apoyo en SIACES
- Apoyo en unidad de emprendimiento
- Apoyo CAA
- Apoyo en Centro de Innovación
- Apoyo en Centro de Idiomas

2. Apoyo a procesos de matrículas

3. Participación en reuniones

4. Otras actividades:

- Participar en actividades de bienestar
- Participar en capacitaciones internas
- Representar estamento docente ante órganos de gobierno institucional

## CAPÍTULO IV

### EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

**ARTÍCULO 42. De la evaluación docente.** La Evaluación Docente es un indicador institucional, que permite establecer criterios de selección y seguimiento al proceso de enseñanza-aprendizaje en la dimensión docente, de modo que la Institución pueda darles a sus docentes la retroalimentación necesaria para el desarrollo de sus asignaturas o módulos, estableciendo acciones de mejora buscando optimizar la calidad de su trabajo.

La evaluación docente solo corresponde al proceso docente, mientras que las funciones administrativas, de extensión e investigación, serán evaluadas en el proceso administrativo que la Institución tenga establecido para todo su personal vinculado.

**ARTÍCULO 43. Periodo de evaluación.** La Evaluación Docente se realiza en las fechas establecidas en el Calendario Académico por semestre académico.

En los programas de posgrado, la evaluación se hará dentro de la semana siguiente a la culminación del respectivo módulo.

**ARTÍCULO 44. Responsables de la Evaluación.** Es responsabilidad de la Vicerrectoría Académica dirigir la evaluación docente. Tanto los docentes, como los estudiantes, los coordinadores de programa, deben realizar la respectiva evaluación en el tiempo programado para ello.

**ARTÍCULO 45. Evaluación e Instrumentos.** El modelo de evaluación docente incluye conceptos de medición de actitudes y hábitos, de elaboración de encuestas, entrevistas, análisis e interpretación de información por medio de instrumentos escritos.

El proceso de evaluación docente de Esumer parte de la aplicación de tres tipos distintos de cuestionarios: La realizada por los estudiantes, la que hace el propio docente y la que efectúa el respectivo coordinador del programa al cual está adscrito el docente.

Los aspectos evaluados por cada uno de los instrumentos son distintos, pero el diseño de cada uno, parte del análisis de los aspectos esperados en el desempeño de un docente en sus dimensiones académicas y administrativas de la asignatura o módulo a su cargo.

**ARTÍCULO 46. Evaluación realizada por estudiantes.** La evaluación realizada por los estudiantes se aplica para todas las asignaturas o módulos, en los programas de pregrado y posgrado. Los criterios de las preguntas para la evaluación y de los análisis de los resultados, se encuentran establecidas en el Modelo de Evaluación Docente de la Institución.

**ARTÍCULO 47. Evaluación realizada por el coordinador del programa.** La evaluación al docente, que realiza el coordinador del respectivo programa, versará sobre aspectos relacionados con el acatamiento de las normas institucionales para servir con éxito la asignatura o módulo encomendadas y, aquellas que regulan la adecuada labor administrativa que como docente debe acatar en pro de cumplir con los reglamentos académico, de trabajo y el presente estatuto. Los criterios de las preguntas para la evaluación y de los análisis de los resultados, se encuentran establecidas en el Modelo de Evaluación Docente de la Institución.

**ARTÍCULO 48. Autoevaluación del Docente.** La autoevaluación es la que realiza el docente sobre su actividad en el desarrollo de las asignaturas o módulos encomendados. Los criterios de las preguntas para la evaluación y de los análisis de los resultados, se encuentran establecidas en el Modelo de Evaluación Docente de la Institución.

**ARTÍCULO 49. Seguimiento a los resultados.** Los resultados de la Evaluación Docente deberán ser valorados, analizados y servir de insumo a nivel de facultades, programas e individuos, para determinar acciones que promuevan la mejora continua, colectiva e individual, al proceso de enseñanza- aprendizaje en la dimensión docente.



## CAPÍTULO V

### SALARIO Y BENEFICIOS

**ARTÍCULO 50. Salario de conformidad con la clasificación atendiendo formación, experiencia y desempeño.** El Rector de la Institución, en calidad de representante legal, comunicará anualmente la escala salarial para cada categoría y los respectivos incrementos salariales, atendiendo a la normatividad laboral vigente, las políticas fijadas por el Consejo Directivo y los lineamientos del Consejo Superior y el Comité Financiero.

En todo caso para el efecto de la fijación de la remuneración se tendrá en cuenta que:

El Docente Auxiliar solo podrá servir en programas de pregrado

El Docente Asistente podrá servir en programas de pregrado y en posgrado a nivel de especializaciones

El Docente Asociado y el Docente Titular, podrán servir en programas de pregrado y en posgrado, a nivel de especialización y maestría

**PARÁGRAFO PRIMERO:** Para la selección del docente, en caso de varios candidatos, se preferirá el de mayor rango en el escalafón docente.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Aquellos docentes que ostenten el título académico y cuenten con la experiencia empresarial vigente al momento de servir el curso, podrán servir en el nivel académico correspondiente al título académico, independientemente del rango del escalafón en que se encuentren ubicados.

**ARTÍCULO 47. Estímulos para estudio, investigación y publicación.** La institución fomentará la capacitación, formación, investigación y publicación permanente de su personal docente, a través de cursos, seminarios, diplomados, simposios y congresos, así:

- a. Los cursos de docencia universitaria se dictan periódicamente y el profesorado deberá asistir a ellos en los casos determinados por la Institución
- b. El profesorado podrá ingresar a los programas regulares de pregrado y posgrado que se sirvan dentro de Esumer. En este evento el docente se debe someter a las contraprestaciones y garantías que fije la Institución
- c. La Institución financiará en todo o en parte el desplazamiento, el sostenimiento y los estudios de profesores que, en casos especiales y previo concepto de la Vicerrectoría Académica, las decanaturas y Gestión Humana o quien haga sus veces, deban ir a otras instituciones a capacitarse en áreas de interés para Esumer, siempre y cuando el docente se someta a las contraprestaciones y garantías que fije la Institución.
- d. La Institución hará las gestiones necesarias para conseguir becas para sus docentes, en las áreas que sean de interés mutuo; además, estudiará el otorgamiento de licencias remuneradas y no remuneradas.

- e. La Institución asignará anualmente una partida presupuestal para el desplazamiento y participación del profesorado en eventos propios de su carácter docente y que sean de interés para la Institución.
- f. La Institución dispondrá del material bibliográfico actualizado en sus bibliotecas; además, el docente tendrá acceso institucional a los bancos de datos.
- g. La Institución mediante la Vicerrectoría de Investigación y Prospectiva y la Vicerrectoría Académica, promoverán oportunidades, ubicarán fuentes de financiación y facilitarán recursos administrativos y físicos para aquellos docentes que realicen investigaciones aplicadas y académicas que sean de interés institucional.
- h. Cuando a juicio del Comité Científico, la vinculación de un docente a una investigación en particular, implique una descarga académica, presentarán la respectiva propuesta a la Vicerrectoría Académica.
- i. La Institución proporcionará sus diferentes medios de divulgación para aquellos trabajos de investigación de los docentes que por sus calidades excepcionales ameriten su difusión institucional a juicio del Comité Científico.
- j. Financiación y/o apoyo de la publicación de las notas de clase y demás producciones de carácter pedagógico a través del Centro Editorial de Esumer, cuando la calidad de ellas lo amerite, a juicio del Comité Científico.
- k. Financiación y/o apoyo de la publicación de libros a través del Centro Editorial de Esumer, cuando la calidad de ellos lo amerite, a juicio del Comité Científico.

**PARÁGRAFO:** En el caso de varios aspirantes a cualquiera de los aspectos enunciados en los literales anteriores, se dará prelación al docente ubicado en mayor rango dentro del escalafón docente.

**ARTÍCULO 48. Títulos honoríficos.** La Institución estimulará mediante la concesión de títulos honoríficos a aquellos docentes que, por sus investigaciones y publicaciones, trayectoria institucional y profesional, se hagan merecedores de un reconocimiento especial.

## CAPÍTULO VI

### DISPOSICIONES FINALES

**ARTÍCULO 49. Interpretación del reglamento.** Corresponde al Consejo Directivo, por función estatutaria, resolver, por vía de autoridad, las dudas que se presenten en la interpretación de las normas del presente acuerdo.

**ARTÍCULO 50. Prohibición de Modificación.** El presente reglamento sólo podrá ser modificado por el Consejo Directivo o en su defecto por el Consejo Superior como suprema autoridad administrativa de la Fundación.

**ARTÍCULO 51. Validez del presente reglamento.** A partir de la entrada en vigencia del presente reglamento, la ignorancia o desconocimiento del mismo no podrá invocarse como causal que justifique su incumplimiento.

**ARTÍCULO 52. Publicidad del presente reglamento.** El presente reglamento deberá ser dado a conocer a toda la comunidad de Esumer por los medios pertinentes y copia del mismo, se insertará en los portales electrónicos de Esumer.

**ARTÍCULO 53. Derogatoria.** El presente reglamento deroga todas las disposiciones que le sean contrarias, en especial el Acuerdo del Consejo Directivo No. 205 del 14 de noviembre de 2012.

El presente Acuerdo rige a partir del día primero (1º) de febrero de dos mil veintitrés (2023).



**JUAN CARLOS VÉLEZ MADRID**

Presidente



**GUSTAVO LONDOÑO OSSA**

Secretario