

### **FUNDACION UNIVERSITARIA ESUMER**

#### **ESTATUTO DOCENTE**

## ACUERDO N° 205 Noviembre 14 de 2012

Por el cual se establece el Estatuto Docente

El Consejo Directivo de la Fundación Universitaria ESUMER,

#### CONSIDERANDO:

- a. Que el personal docente es elemento esencial para el logro de los objetivos que la Institución se propone, en especial, su constante compromiso con la calidad y los procesos de autoevaluación y acreditación;
- b. Que de los principios que inspiran a ESUMER se deduce directamente el estímulo que el profesor merece al consagrarse a una labor de tan nobles fines;
- c. Que para realizar lo anterior es necesario establecer normas que regulen las relaciones académicas, administrativas y laborales entre la Institución y su personal docente;
- d. 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
- e. Que busca la promoción individual del profesor como tal y su realización como persona humana desarrollando su esfuerzo y la mística que debe acompañar su alta misión.

#### ACUERDA:

Adoptar el ESTATUTO DOCENTE del siguiente tenor:

## CAPITULO I DE LA CARRERA PROFESIONAL

**Artículo 1.** Este régimen organiza la carrera profesional de acuerdo con los objetivos de ESUMER, estimulando la promoción integral del profesorado con miras a adecuar cada vez más el nível académico de la Institución a las necesidades sociales y culturales del país.



# CAPITULO II DEL PERSONAL DOCENTE

**Artículo 2.** Entiéndase por personal docente el que se vincula a la enseñanza y la investigación de los programas académicos formales y a los programas de extensión de la Institución.

**Artículo 3.** Para ser incorporado como docente se requiere, como mínimo, tener título a nivel post-secundario, ser ciudadano en ejercicio o residente autorizado y de comprobada honestidad.

Clasificación por vinculación contractual.

Artículo 4. Existen las siguientes formas de vinculación docente:

- a. Asesor
- b. Docente de cátedra
- c. Docente de medio tiempo
- d. Docente de tiempo completo
- e. De cátedra virtualidad
- f. Docente investigador
- g. Docente consultor.

Es Docente Asesor, quien esporádicamente y para casos específicos presta sus servicios a la Institución.

Es Docente de Cátedra, quien tiene vinculación con la institución por horas, independientemente del número de horas contractuales.

Es Docente de Medio Tiempo, quien cumple una jornada laboral de no menos de veinte horas semanales al servicio de la Institución.

Es Docente de Tiempo Completo, quien dedica la totalidad de la jornada laboral que es de cuarenta horas semanales, al servicio de la institución.

Es Docente de cátedra virtualidad, quien utilizando la metodología de virtualidad tiene a su cargo el cumplimiento de los objetivos de los módulos encomendados, la elaboración de módulos, o ambas modalidades.

Es Docente investigador: quien dedicada el 100% de su tiempo a la investigación.

Es Docente consultor: profesional que provee de consejo experto en un dominio particular o área de experiencia, y es asignado por la Institución para desarrollar proyectos específicos y con una duración estipulada.



**Artículo 5.** Se establecerán las siguientes categorías para el personal docente en la modalidad presencial o virtual así:

Docente Assistente Docente Asociado Docente Titular.

#### CAPITULO III DE LA VINCULACIÓN DE DOCENTES.

**Artículo 6.** El proceso de vinculación docente, además de los establecidos en los procedimientos y políticas generales de la Institución comprenderá las siguientes fases:

- a. El área de gestión humana realizará convocatoria a través de los diferentes medios de comunicación.
- b. El decano de cada facultad, asesorado por el área de Gestión Humana, seleccionará el candidato, teniendo en cuenta los perfiles establecidos para el cargo y autorizará el trámite de vinculación.

Parágrafo: Solamente cumplido el trámite señalado en este artículo podrá el docente iniciar su actividad contractual.

**Artículo 7.** Para la designación de los docentes de la institución se preferirá a aquellos que tengan antigüedad en ESUMER, sin ser excluyente el hecho de que laboren para cualquier facultad y los coordinadores de programa, al momento de hacer las respectivas asignaciones académicas, deberán consultar las bases de datos de los docentes existentes en todas las facultades.

**Artículo 8.** Los docentes de tiempo completo se vincularán mediante contrato a término fijo inferior a un año, por 6 meses. Cumplido dicho término, el decano de la facultad valorará el rendimiento y determinará si es procedente la permanencia del docente en la Institución. La valoración podrá hacerse desde la vinculación, cuando las calidades del docente así lo ameriten y haga aconsejable esta determinación.

En caso positivo al docente se le vinculará mediante contrato a término indefinido y se procederá a su evaluación y clasificación según se establece en este mismo estatuto.

**Artículo 9.** Los docentes de cátedra, se vincularán mediante contrato de trabajo por término de la duración de la labor contratada por el período académico respectivo.

# CAPITULO IV MERITOS PARA LA CLASIFICACIÓN DE LOS DOCENTES

**Artículo 10.** La categoría de Profesor Auxiliar requiere acreditar como mínimo, titulación académica de pregrado acorde con la naturaleza del programa, equivalente o superior al nivel del programa en el que impartirá sus cursos.



El Profesor Auxiliar deberá acreditar el diplomado sobre pedagogía, didáctica o métodos para el óptimo proceso docente educativo que programe la Institución.

## Artículo 11. Para ser Profesor Asistente se requiere:

- a. Acreditar un (1) año de práctica como docente auxiliar en ESUMER con eficiencia comprobada en su desempeño; o
- b. Acreditar título profesional de nivel pos secundario y formación, actualización o diplomado sobre pedagogía, didáctica o métodos para el óptimo proceso docente educativo y contar con una de las siguientes calidades:
- 1. Ejercicio profesional en el área en que impartirá sus cursos por un lapso no menor a dos (2) años.
- 2. Título de posgrado debidamente reconocido.

#### Artículo 12. Para ser Profesor Asociado se requiere:

- a. Acreditar dos (2) años de práctica docente como profesor asistente en ESUMER con eficiencia comprobada en su desempeño, título de posgrado debidamente reconocido; además la realización de trabajos de investigación a juicio del Consejo Académico; o
- b. Presentar al menos título de maestría debidamente reconocido y formación, actualización o diplomado sobre pedagogía, didáctica o métodos para el óptimo proceso docente educativo y que al momento de vincularse a la Institución acredite cinco (5) años de experiencia docente.

Parágrafo: Para el literal b, se podrá asimilar a profesor asociado a aquel que demuestre experiencia empresarial de 5 años pertinente a los propósitos de la docencia en Esumer y dos (2) años de experiencia docente, cumpliendo con los demás requisitos del literal.

#### **Artículo 13.** Para ser Profesor Titular se requiere:

- a. Un mínimo de dos (2) años como Profesor Asociado en ESUMER con un desempeño eficiente de la función docente; acreditar título de maestría debidamente reconocido y elaborar trabajo científico de investigación a juicio del Consejo Académico; o
- b. Presentar título de doctorado debidamente reconocido y formación mínimo a nivel de diplomado sobre pedagogía, didáctica o métodos y que al momento de vincularse a la Institución acredite diez (10) años de experiencia docente.

**Parágrafo:** Para el literal b, se podrá asimilar como profesor titular a aquel que demuestre experiencia empresarial de diez (10) años pertinente a los propósitos de la docencia en Esumer y cinco (5) años de experiencia docente, cumpliendo con los demás requisitos del literal.



**Artículo 14:** Se entenderá por Trabajo de investigación, aquel que cumpla las siguientes condiciones:

- 1. Publicación en revistas indexadas de categoría A.
- 2. Libros publicados por editoriales independientes.
- 3. Trabajos de Investigación presentados y aprobados a convocatorias para aplicar por recursos de cooperación nacional e internacional.
- 4. Ensayos investigativos presentados en publicaciones de reconocimiento académico y científico o en eventos del mismo carácter.

**Artículo 15.** Serán criterios para evaluar los trabajos en términos de la calidad académica e investigativa los siguientes:

- **1.** Pertinencia: que el tema de los trabajos de investigación aporten al desarrollo de las líneas de investigación institucional.
- 2. Rigor metodológico: las investigaciones deben cumplir con las distintas fases del proceso de investigación. En aquellos estudios que requieren de procesos distintos al proceso de investigación en si, como estudios aplicados o desarrollos técnicos o tecnológicos que aporten a la generación de conocimiento empresarial, los estándares de evaluación deben adscribirse a los que son reconocidos por la comunidad académica respectiva y por las autoridades del área de conocimiento en la cual se inscriben los proyectos.
- 3. Rigor científico: que los trabajos demuestren que se apoyan en un esquema teórico válido, lo cual debe expresarse en parte en la cantidad y calidad de las referencias bibliográficas presentadas. Igualmente el trabajo debe demostrar algún tipo de avance y novedad en uno o varios ámbitos bien sea en el conocimiento, o en la metodología, o en la perspectiva teórica utilizada.
- **4.** Presentación técnica: que la presentación del material impreso o digital se acoja a los protocolos editoriales definidos por Esumer para tal efecto.
- 5. El proceso de evaluación: el trabajo será presentado ante el Comité Científico Institucional (Resolución Rectoría N° 196 de septiembre 12 de 2012) que conceptualizará tanto frente al texto escrito como a la sustentación pública del autor.

**Parágrafo:** Se definen los tiempos de artículos y libros al momento de ser presentados, de la siguiente forma:

Los artículos no deben tener más de dos (2) años de haber sido escritos en el momento de ser presentados.

Los libros no deben tener más de tres (3) años de haber sido publicados en el momento de ser presentados.

## CAPITULO V CARGA ACADÉMICA

**Artículo 16.** La carga académica es el conjunto de actividades que debe desarrollar el docente dentro de la correspondiente jornada laboral.



**Artículo 17.** La distribución de la carga académica de los docentes la determinará el Coordinador del programa con el visto bueno del respectivo Decano.

**Artículo 18.** El docente de cátedra no tendrá límite en el número de horas a dictar para la asignación de su carga académica.

Artículo 19. El docente de tiempo completo debe asumir una carga académica máximo de cuarenta (40) horas semanales.

**Artículo 20.** El docente de medio tiempo debe asumir una carga académica máximo de veinte (20) horas semanales.

**Artículo 21.** La Institución Universitaria Esumer clasificará a sus profesores de medio tiempo y tiempo completo en las siguientes categorías funcionales:

- a. Docente investigador: Es aquel que está dedicado principalmente a labores investigativas institucionales.
- b. Docente asignado a dirección de programa académico: Es aquel al que se le asigna durante un tiempo determinado la dirección de un programa o programas de pregrado y/o postgrado.
- c. Docente académico investigativo: Es aquel que se dedica mayoritariamente a la docencia y atención de estudiantes, realizando además investigaciones o labores académicas específicas propuestas y evaluadas por el Consejo Académico en cuanto a su calidad.
- d. Docente en comisión administrativa: Es aquel que, además de la docencia, desempeña actividades administrativas específicas.

Parágrafo: el decano de la facultad junto con gestión Humana y de acuerdo con los perfiles de los docentes, distribuirán la carga laboral para los docentes de medio tiempo y tiempo completo.

**Artículo 22.** La Institución Universitaria Esumer dispone de las siguientes cargas académicas para cada una de las categorías funcionales así:

- a. Docente investigador: Sesenta (60) horas semestre período académico
- b. Docente asignado a dirección de programa académico: sesenta (60) horas semestre período académico
- c. Docente académico investigativo: trescientas (300 horas semestre período académico.
- d. Docente en comisión administrativa: Su carga académica será estipulada por el Rector de acuerdo con la comisión administrativa asignada.

**Parágrafo:** Para los docentes de medio tiempo las anteriores intensidades horarias serán la mitad. Para el caso de docente académico investigativo su intensidad horaria será de ciento ochenta (180) horas semestre académico.

**Artículo 23:** Los docentes citados en el artículo anterior dictarán máximo tres (3) asignaturas diferentes, relacionadas con el área de su conocimiento, sin importar el número de grupos. No habrá asignatura adicional.



**Artículo 24:** En el correspondiente periodo académico de la Institución, los decanos podrán asignar a los docentes de tiempo completo y medio tiempo a actividades especiales según su criterio.

**Artículo 25.** La carga académica de docente de cátedra comprende las horas de contacto contractual.

## CAPITULO VI CURVA DE SALARIOS

**Artículo 26.** El personal docente será clasificado y promovido dentro de las categorías a que se refiere el Capítulo IV del Estatuto Docente y con base en ellas se establece una curva salarial, que opera de acuerdo con los siguientes conceptos básicos:

- a. Incremento salarial. Los incrementos salariales para los docentes de tiempo completo, medio tiempo y cátedra, se harán cuantitativamente en dos sentidos dentro de la tabla general de salarios establecida para el efecto, así:
  - 1. Sentido vertical. Es el porcentaje de aumento que la Institución acuerda considerando los índices de inflación y el aumento del costo de la vida; su aplicación se hace sobre la base y el tope salarial de cada categoría.
- Sentido horizontal. Es el incremento que dependiendo exclusivamente del desempeño, se asigna en particular a cada docente dentro de su categoría, con base en los siguientes factores:

BASE SALARIAL TOF		TOPE SALARIAL	
FACTORES (4)			100%
1. ESTU	DIOS	REALIZADOS	30%
	1	Tecnológicos	10%
	2	Profesionales	20%
	3	Especializaciones	40%
	4	Maestrias	60%
	5	Doctorados	100%
2. IDION	/IA EX	TRANJERO	10%
	1	No	0%
7	2	Suficiencia (comprobada)	100%
3. DESA	RRO	LLO INTELECTUAL	40%
•	1	Publicación de artículos internamente o Documentos guías fundamentados	10%
	2	Publicación de artículos en revistas/ desarrollo de objetos virtuales de aprendizaje	20%
	3	Publicación de artículos de prensa	15%
	4	Publicación de libros o registro de patentes	40%
	5	Ponencias	. 15%
4. EVAL	.UACI	ÓN INTEGRAL DOCENTE	20%



PARÁGRAFO: La revisión de categoría, curva salarial de los docentes de cátedra se hará una sola vez al semestre, antes de la segunda semana de clases.

**Artículo 27.** El personal docente contratado por la duración de la labor contratada será clasificado y promovido dentro de las categorías a que se refiere el Capítulo IV del Estatuto Docente y con base en ellas se establece una curva salarial.

### CAPITULO VII EVALUACION Y SEGUIMIENTO

**Artículo 28.** De la evaluación: La Evaluación Integral Docente permite establecer criterios de selección y seguimiento al proceso de enseñanza-aprendizaje en la dimensión docente, de modo que la Institución pueda darle a sus docentes la retroalimentación necesaria sobre el desarrollo de sus asignaturas, buscando optimizar la calidad de su trabajo y establecer acciones de mejora.

**Artículo 29.** Periodo de evaluación: La Evaluación Integral Docente se realiza en las fechas establecidas en el Calendario Académico. Se realiza una evaluación por semestre académico y se promedian los dos resultados para la evaluación del año

**Artículo 30.** Responsables de la Evaluación: Es responsabilidad de la Coordinación de Procesos de Calidad dirigir la evaluación integral docente, los públicos objetivo -Docentes, Estudiantes y Coordinadores de Programa- deben realizar la respectiva evaluación en el tiempo programado para ello.

**Artículo 31.** Seguimiento a los resultados: Se procederá como indica el procedimiento de evaluación integral docente, realizando planes de mejoramiento al proceso de enseñanza -aprendizaje en la dimensión docente.

## CAPITULO VIII ESTÍMULOS PARA LOS DOCENTES

Artículo 32. Estímulos para estudio.

La institución fomentará la capacitación permanente de su personal docente, a través de cursos organizados internamente, facilitando los estudios postsecundarios o de postgrado y haciendo posible la participación del profesorado en cursos, seminarios, simposios y congresos, dentro de la siguiente reglamentación:

- a. Los cursos de docencia universitaria se dictarán periódicamente y el profesorado deberá asistir a ellos en los casos determinados por la Institución;
- b. Los cursos de Educación Continuada que ofrezca la Institución podrán ser asumidos por el profesorado sometido a este régimen, previo visto bueno del decano. El profesorado podrá ingresar a los programas regulares de pregrado y postgrado que se sirvan dentro de ESUMER con visto bueno de las decanaturas y la dirección Administrativa. 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 las decanaturas y Gestión humana, 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, de acuerdo con los criterios del respectivo Decano y la Rectoría en cada caso y teniendo en cuenta el criterio del respectivo Jefe.
- 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. Corresponde al Rector y al jefe respectivo tomar las decisiones del caso para administración de estos recursos.

### Artículo 33. Estímulos para la investigación.

La Institución fomentará la investigación de su personal docente mediante los siguientes estímulos:

- a. Disponiendo del material bibliográfico actualizado en sus bibliotecas; además, teniendo acceso institucional a bancos de datos.
- b. La Institución mediante la Dirección de Investigaciones, como dependencia de servicio de apoyo a la investigación, promoverá oportunidades, ubicará fuentes de financiación y facilitará recursos administrativos y físicos para aquellos docentes que realicen investigaciones de interés institucional.
- c. Cuando a juicio del Decano y del Director de Investigaciones, la vinculación de un docente a la investigación implique una descarga académica, las direcciones Académica y Administrativa acordarán la cuantía de la descarga y el tiempo de la misma.
- d. 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.

#### Artículo 34. Estímulos para la publicación de obras de carácter docente.

La Institución estimulará la producción de material didáctico que mejore la calidad del proceso enseñanza - aprendizaje. Para tal efecto promoverá las siguientes actividades:

- a. Cursos sobre ayudas didácticas.
- b. Financiación de la publicación de las notas de clase y demás producciones de carácter pedagógico cuando la calidad de ellas lo amerite, a juicio del Director Académico y el Decano correspondiente.

#### Artículo 35. Títulos honoríficos.

La Institución estimulará a los docentes mediante la concesión de los siguientes títulos honoríficos:



- a. Anualmente la Institución realizará un acto institucional para otorgar una certificación escrita a aquellos docentes que durante ese período alcanzaren las categorías de Asistente, Asociado o Titular.
- b. Las investigaciones y las publicaciones que se hagan merecedoras de un reconocimiento especial serán acreditadas en dicho acto oficial con el respectivo otorgamiento de un documento.
- c. Anualmente la institución, en acto público, reconoce, mediante resolución de Rectoría, a los docentes más destacados por programa, según resultados arrojados por la evaluación integral docente.

# CAPITULO IX DEBERES DEL PERSONAL DOCENTE

### Artículo 36. Son deberes del personal docente:

- a. Ajustar su comportamiento personal a los principios y la filosofía de la Institución;
- b. Cumplir con la carga académica que la Institución le asigne de conformidad con el reglamento y desempeñar todas sus funciones docentes, investigativas y administrativas, cuando haya lugar a estas últimas, que por razón de su cargo le corresponden dentro de la organización de la institución;
- c. Ser responsables y leales con la institución, armonizando el cumplimiento de sus funciones con los fines y propósitos de ésta y además, colaborar en el adelanto y progreso de la misma;
- d. Someterse a las jerarquías institucionales y acatar las decisiones de las personas u organismos superiores;
- e. participar en las reuniones, seminarios y demás eventos que la Institución realice y que le corresponda;
- f. Conocer y cumplir estrictamente los Estatutos y Reglamentos de la Institución.
- g. Cumplir con las normas establecidas en el manual de buenas prácticas docentes.

# CAPITULO X DERECHOS DEL PERSONAL DOCENTE

### Artículo 37. Son derechos del personal docente:

- a. Capacitarse, en orden al perfeccionamiento humano y científico que persigue la Institución;
- b. La promoción en las diversas categorías de conformidad con lo que este régimen y su reglamentación establezcan;
- c. El salario o remuneración periódica, las prestaciones sociales y todo aquello que le corresponda según las disposiciones legales;
- d. Optar los estímulos que la Institución establece para los docentes; y
- e. Elegir y ser elegidos para representar a los profesores en los organismos de la Institución que tengan tal representación de acuerdo con las normas estatutarias y reglamentarias.



### CAPITULO XI DE LA DESVINCULACIÓN DOCENTE.

**Artículo 38.** Corresponde a los Decanos y Gestión Humana, la desvinculación del personal docente. La desvinculación de los docentes seguirá el trámite establecido en los reglamentos.

**Artículo 39.** Las justas causas de terminación del contrato laboral docente son las establecidas por la legislación colombiana, el reglamento interno y el contrato laboral. Se consideran como falta grave las faltas a la ética profesional y las violaciones a los estatutos generales de la Institución.

Artículo 40. Además de las causales establecidas por la Legislación Colombiana, se consideran como justas causas de terminación del contrato laboral docente las siguientes:

- a. Faltas graves contra la ética profesional; tales como: ofrecer clases particulares remuneradas a sus alumnos, incumplimiento del plan curricular, inasistencia a clase sin previo aviso, presentar certificados falsos para su admisión, realizar actos de violencia ,incurrir con injuria contra el empleador o los alumnos, realizar actos inmorales o delictuosos en el desempeño de sus funciones.
- b. Faltas graves contra los Estatutos y Reglamentos de la Institución; y
- c. La variación sustancial del las circunstancias o las causas que dieron origen al nombramiento.

Este Acuerdo rige desde la fecha de su expedición y el Estatuto Docente tendrá plena vigencia y aplicación desde el momento de su publicación.

Publíquese y cúmplase.

LUIS ALFONSO QUINTERO ARBELÁEZ Presidente Consejo Directivo

Secretario Consejo Directivo