

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA ESUMER

ACUERDO DEL CONSEJO DIRECTIVO

No. 03 del 4 de noviembre de 2021

Por el cual se adopta el Proyecto Educativo Institucional y se actualiza el Modelo Pedagógico Institucional.

El Consejo Directivo de la Fundación Universitaria Esumer, en uso de sus atribuciones estatutarias y, en especial las conferidas en los literales c) y d) del artículo 34, y

CONSIDERANDO

Que el artículo 69 de la Constitución Política de Colombia preceptúa y garantiza la autonomía universitaria, señalando que las universidades podrán darse sus propias directivas y regirse por sus propios estatutos, prerrogativa que se reafirma para el caso de la educación superior, en la Ley 30 de 1992.

Que el Gobierno Nacional ha expedido además decretos reglamentarios a los cuales las instituciones de Educación Superior deben acogerse, entre ellos el Decreto 1075 de 2015 y el Decreto 1330 de 2019.

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.

Que, por mandato legal, toda institución de educación superior debe contar con un Proyecto Educativo Institucional (PEI), que en términos del Ministerio de Educación Nacional es la carta de navegación, donde se consagran la misión, los principios, los valores y los fines de la institución, los recursos para el proceso docente, el modelo pedagógico, entre otros.

Que de conformidad con los literales c) y d) del artículo 34 de la Resolución 2571 del 7 de mayo de 2009, Estatutos Generales de Esumer, El Consejo Directivo está facultado para evaluar y controlar el funcionamiento general de la Fundación de acuerdo con la ley y en desarrollo de los presentes estatutos y, expedir o modificar normas y procedimientos relacionados con los procesos académico y administrativo

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

ACUERDA:

ARTÍCULO ÚNICO: Adoptar el presente Proyecto Educativo Institucional (PEI) y actualizar el Modelo Pedagógico Institucional, en los términos que se enuncian a continuación:

CAPÍTULO I
HISTORIA, NATURALEZA, ESCALA AXIOLÓGICA Y ESTRATEGIA

ARTÍCULO 1: Historia. En la ciudad de Medellín hacia el año 1970, lo que hoy se conoce como la Fundación Universitaria Esumer, nace como una institución de enseñanza con cursos de Mercadeo y Ventas bajo la iniciativa de Diriventas (Asociación Nacional de Dirigentes de Ventas), gremio de carácter nacional encaminado a organizar la labor de las directivas en ventas en todo el país.

En diciembre de 1972 cambia su nombre por el de Escuela Superior de Mercadotecnia (Esumer), con estatutos fundacionales que establecían los objetivos de la Institución en términos de la preocupación por “la capacitación y la investigación en las áreas de ventas, mercados y ramas afines a nivel tecnológico”, pero oficialmente inicia sus actividades en el año de 1973 bajo las regulaciones del ICFES, siendo pionera en la formación en Mercadeo y para el año de 1977 pasa a ser reconocida de acuerdo a los cambios normativos por el Ministerio de Educación Nacional.

En el año de 1973 nace la tecnología de mercadeo y en el año 1977 nace la tecnología de Comercio Internacional, siendo también pionera en toda el área andina. Con el transcurrir de los años surgen la tecnología en instituciones financieras y la tecnología en logística, transformándose en una escuela tecnológica en el área económico – administrativa.

Para el año el 2005 marcó el comienzo de nuevos retos para Esumer, el Ministerio de Educación Nacional otorgó por primera vez las acreditaciones en alta calidad a la Tecnología en Comercio Internacional, Tecnología en Administración y Finanzas

y Tecnología en Mercadeo, y con base en estos logros, desde el 2005, Esumer se constituye como Institución Universitaria, que ofrece no sólo programas Tecnológicos, sino también Títulos Universitarios (a través de la metodología de Ciclos Profesionales y Carreras Universitarias) y Especializaciones, complementando sus procesos de formación académica con servicios corporativos, tales como asesorías, consultorías, investigación y programas de extensión.

A partir del año 2011 un nuevo hito se escribe en la historia de la ahora llamada Fundación Universitaria Esumer (Esumer), con la aprobación de los registros calificados en las Maestrías de Mercadeo y Negocios Internacionales, a los cuales se sumarían después la de Finanzas y Logística Integral, consolidando un proceso de formación desde las tecnologías, pasando por los títulos universitarios y las especializaciones, hasta llegar a las maestrías, siempre en el área económico – administrativa.

ARTÍCULO 2: Naturaleza de Esumer. De conformidad con el artículo 1º de los Estatutos, la Fundación Universitaria ESUMER, es una institución universitaria, de utilidad común, sin ánimo de lucro, de nacionalidad colombiana, regida por lo presentes estatutos, por el derecho colombiano y en especial por las normas oficiales que regulan el funcionamiento de las instituciones de la educación superior.

La Fundación Universitaria ESUMER, podrá usar la expresión: ESUMER Institución Universitaria.

ARTÍCULO 3: Misión, principios y valores. La Fundación Universitaria Esumer establece como Misión la siguiente:

Somos una institución de Educación Superior que formula, desarrolla y hace seguimiento a sus procesos formativos, integrados a los procesos administrativos de las organizaciones públicas y privadas, y en asocio con éstas.

De conformidad con el inciso segundo del artículo 4 de los Estatutos de Esumer, son principios de la Fundación:

- a. La Educación Superior es un proceso permanente que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera integral, se realiza con posterioridad a la educación media o secundaria y tiene por objeto el pleno desarrollo de los estudiantes y su formación académica profesional.
- b. La Educación Superior es un servicio público cultural.
- c. La Educación Superior, sin perjuicio de los fines específicos de cada campo del saber, despertará en los estudiantes un espíritu reflexivo, orientado al logro de la autonomía personal, en un marco de libertad de pensamiento y de pluralismo ideológico que tenga en cuenta la universalidad de los saberes y la particularidad de las formas culturales existentes en el país.
- d. La Educación Superior se desarrollará en un marco de libertades de enseñanza, de aprendizaje, de investigación y de cátedra.
- e. La Educación Superior será accesible a quienes demuestren poseer las capacidades requeridas y cumplan las condiciones académicas exigidas en cada caso.

Son Valores de la Fundación Universitaria Esumer los siguientes:

- **Solidaridad y Compromiso social:** Trabajamos para contribuir al bienestar de nuestra sociedad.
- **Innovación:** Tenemos una actitud creativa, audaz y emprendedora.
- **Servicio:** Conocemos los requerimientos de nuestros grupos de interés y satisfacemos sus necesidades y expectativas.
- **Honestidad:** Somos transparentes, claros y éticos en las actitudes y acciones que emprendemos.
- **Actitud prospectiva:** Conformamos un equipo de trabajo con visión hacia el largo plazo.
- **Trabajo en equipo:** Asumimos compromisos individuales hacia metas comunes.

ARTÍCULO 4: Vectores Estratégicos y Objetivos.

Son Vectores Estratégicos de la Fundación Universitaria Esumer los siguientes:

- **Responsabilidad Social Empresarial (RSE):** Esumer encuentra en las comunidades la posibilidad de prospectar en el tiempo, la continuidad y el éxito de su expectativa social de desarrollo.

En consonancia con la RSE, Esumer implementa modelos que articulen a las comunidades y sus propios intereses, en consonancia con los propósitos de corresponsabilidad solidaria Esumeriana.

- **Gestión del Conocimiento - Investigación – Desarrollo - Innovación (GC+I):** Consolidar en los diferentes estamentos que integran la comunidad académica institucional, la apropiación y fomento de la investigación básica y aplicada para el mejoramiento de procesos, métodos y técnicas productivas, que a través de nuevo conocimiento impacten la economía y desarrollo de la sociedad.
- **Glocalización:** Conciencia y apuesta de la institución por propiciar el progreso de las comunidades a través de la conjugación y articulación de las esferas globales y locales, propiciando el fortalecimiento del propio pensamiento, al mismo tiempo que se amplían las fronteras del conocimiento.
- **Relación Empresa – Educación – Estado (EEE):** El desarrollo de una sociedad no es responsabilidad exclusiva de un solo actor. Por lo tanto, Esumer, promueve la relación permanente de los actores educativos, empresariales y estatales, buscando potenciar efectivamente la región y el país.

De conformidad con el inciso tercero del artículo 4 de los Estatutos de Esumer, son objetivos de la Fundación:

- a. Ampliar las oportunidades de acceso a la educación superior para todas las personas independientemente del estrato socio-económico al cual pertenecen, que cumplan los requisitos exigidos.
- b. Adelantar programas que propicien la integración del sistema de educación superior en beneficio de aspirantes provenientes de zonas urbanas y rurales
- c. Fomentar la investigación en los campos de acción propios de su actividad académica, la técnica, la ciencia, la tecnología, las humanidades y el arte
- d. Formar profesionales integrales de acuerdo con las exigencias de la actividad productiva y de las tendencias del desarrollo de la región y del país, capacitándolos para cumplir las funciones profesionales, investigativas y de servicio social que se requiera
- e. Armonizar y coordinar los programas curriculares con otras instituciones y con las autoridades encargadas de la orientación y la vigilancia del sistema educativo, para lograr una acción coherente y efectiva a nivel regional, nacional e internacional.
- f. Impartir la educación superior, orientada a la realización plena de ser humano para que contribuya eficazmente a la configuración de una sociedad más productiva, solidaria y participativa
- g. Promover el desarrollo social y económico en procesos de integración con la empresa, a través de la docencia, la investigación y la extensión
- h. Ser factor de desarrollo científico, cultural, económico, político y ético a nivel nacional y regional.
- i. Actuar armónicamente entre sí y con las demás estructuras educativas y formativas
- j. Promover la formación y consolidación de comunidades académicas y la articulación con sus homólogos a nivel nacional e internacional
- k. Generar procesos que integren el desarrollo humano sostenible en la sociedad colombiana.

ARTÍCULO 5: Objeto, funciones sustantivas y campos de acción. De conformidad con el artículo 8 de los estatutos, la Fundación, tiene por objeto la preservación, desarrollo y promoción del conocimiento en los campos económico-administrativo, mediante la integración de Procesos de investigación, docencia y extensión, realizados en los programas de formación, dirigidos al desarrollo de las capacidades humanas y profesionales de las personas, EN LOS CAMPOS HUMANÍSTICO, CIENTÍFICO-

TECNOLOGICO, PROSPECTIVO, PRÁCTICO Y DE EMPRENDIMIENTO, con carácter integral para actuar dentro del proceso de globalización y ser actores en pro de la preservación del medio ambiente, apropiándose proactivamente de su responsabilidad ante el sector productivo y la sociedad.

La Fundación, como institución universitaria, podrá adelantar programas de formación por ciclos propedéuticos en las áreas de su competencia.

CAPÍTULO II DE LAS FUNCIONES SUSTANTIVAS

ARTÍCULO 6. De los procesos. De acuerdo con el artículo 10 del Reglamento Académico y Disciplinario, la formación en Esumer se materializa a través de tres procesos: la docencia, la investigación y la extensión.

ARTÍCULO 7. Del proceso docente. El Proceso Docente es el que permite la conservación de la cultura, entendida ésta como el acumulado histórico de conocimientos y valores de una sociedad en un contexto determinado. Así mismo, el proceso docente educativo es un proceso formativo que se caracteriza por la sistematicidad con la que se desarrolla, por los fundamentos teóricos y prácticos sobre los que se construye y por el carácter profesional especializado de las personas que lo ejecutan.

ARTÍCULO 8. Del proceso investigativo. El Proceso Investigativo es el encargado de realizar el perfeccionamiento, creación, desarrollo y sistematización del conocimiento, de manera que contribuya a la transformación y construcción de la cultura.

ARTÍCULO 9. Del proceso extensionista. El Proceso Extensionista es aquel que promueve la cultura en la comunidad interinstitucional y extrainstitucional, para contribuir a su desarrollo. Adicionalmente promueve la formación mediante la actualización y capacitación del sector empresarial y oficial, e interviene la comunidad en general a través de la relación Estado – Empresa – Educación.

ARTÍCULO 10. La Asamblea General en el Proyecto Educativo Institucional. De conformidad con el literal f) del artículo 31 de los Estatutos, la Asamblea General velará porque el Proyecto Educativo Institucional, los Planes de Desarrollo y Prospectivo Institucional, concuerden y a través de estos se cumplan la Misión y Visión de la Fundación.

ARTÍCULO 11. Función del Consejo Directivo. De conformidad con el literal k) del artículo 34 de los estatutos de Esumer, es función del Consejo Directivo, crear o suprimir los programas académicos, de conformidad con la ley y, a propuesta del Consejo Académico, cuando existan las condiciones de orden legal, académico, económico y administrativo de la Fundación.

ARTÍCULO 12. Del Consejo Académico. Señala el artículo 39 de los Estatutos, que el Consejo Académico es el órgano colegiado que tiene como finalidad fundamental dirigir, orientar y coordinar los asuntos relacionados con el proceso académico y sus atribuciones, están establecidas en los estatutos en su artículo 41.

ARTÍCULO 13. De las Vicerrectorías. En sesión del 16 de septiembre de 2021, el Consejo Directivo aprueba la creación de la Vicerrectoría Académica, que lidera el proceso docente y, la Vicerrectoría de Investigación y Extensión que lidera el proceso de investigación y el proceso de extensión.

ARTÍCULO 14. De la Facultad. La Facultad es la estructura académico – administrativa en la que se organiza, planea, orienta, dirige y se hace seguimiento a la ejecución de un grupo de profesiones o disciplinas que, por pertenecer a la misma área del conocimiento, conforman un núcleo de formación común, tanto en la dimensión docente como en la de investigación y en la de extensión. La Facultad estará a cargo de un Decano quien liderará los procesos de docencia, investigación y extensión de la misma.

ARTÍCULO 15. Del Consejo de Facultad. El Consejo de Facultad es el órgano colegiado de la Facultad que apoya en la toma de decisiones al Decano. Sus decisiones siempre consultarán el espíritu de los Estatutos de Esumer y el Reglamento Académico y Disciplinario.

El Consejo de Facultad estará integrado por el Decano, quien lo presidirá y a quien este designe como secretario, quien será docente de tiempo completo de la Facultad. Adicionalmente para la integración del Consejo, el Decano designará un representante de los coordinadores de programa; un docente de cátedra; un representante de los estudiantes de un programa adscrito a la Facultad y, un representante de los egresados. Los integrantes podrán permanecer en el Consejo mientras ostenten la calidad que representan ante el mismo.

ARTÍCULO 16. De la Coordinación de Programas. La Coordinación de Programa es, al interior de la Facultad, la dependencia que se encarga de la administración de la actividad formativa de un programa de pregrado o posgrado. Cada coordinación se halla adscrita a una Facultad determinada.

PARÁGRAFO: También podrán existir al interior de la Facultad coordinaciones para los procesos de investigación y extensión de los programas académicos, los cuales, en sus respectivos procesos, actuarán en armonía con la coordinación del programa para su adecuada administración.

ARTÍCULO 17. Del Centro de Investigación y Prospectiva. El Centro de Investigación y Prospectiva de la Institución, liderará a su interior los procesos de Investigación y Extensionista, los cuales, se articulan con la actividad formativa desarrollada en Esumer con procesos de impacto social para el desarrollo regional y nacional, soportado en el trabajo de su planta de docentes e investigadores, formulando nuevos modelos pedagógicos y ejecutando proyectos de transformación de grupos humanos; sociales, económicos y empresariales.

CAPÍTULO III EL MODELO PEDAGÓGICO

ARTÍCULO 18. Del Modelo Pedagógico. De conformidad con el artículo 9 del Reglamento Académico y Disciplinario, el Modelo Pedagógico es el marco de referencia que orienta los procesos docentes, investigativo y extensionista, es la guía de las formas cómo se deben llevar a cabo las actividades del proceso enseñanza-aprendizaje con el fin de cumplir con la misión, la visión y los principios estratégicos de la institución.

La Institución Universitaria Esumer, tiene por objeto la preservación, desarrollo y promoción del conocimiento en los campos económico-administrativo, mediante las actividades de investigación, docencia y extensión, realizadas en los programas de educación superior del pregrado y posgrado, dirigidos al desarrollo de capacidades humanas y profesionales de las personas, en los campos científico, humanístico, laboral y prospectivo, con carácter integral para actuar dentro del proceso de globalización y ser actores en pro de la preservación del medio ambiente, apropiándose proactivamente de su responsabilidad ante el sector productivo y la sociedad.

La Institución orienta sus esfuerzos hacia su consolidación como un centro de cultura económico - administrativa que por su naturaleza tiene especial responsabilidad con la sociedad, a la cual se debe y estará atenta en su actividad a los patrones y exigencias que nacen de los campos del saber asociados a las disciplinas económico-administrativas, comprometiéndose en la búsqueda de nuevos problemas y su solución, con alto sentido humanístico y en el marco de una concepción universal.

En el proceso docente, el modelo pedagógico se materializa en cada período académico a través del acatamiento de las normas que regulan el currículo, el plan de estudio y el plan de asignatura o plan de módulo.

ARTÍCULO 19. Marco de referencia y enfoque. El modelo pedagógico es un marco de referencia que incluye teoría y metodología educativa que orientan el diseño curricular, la producción de material didáctico, las propuestas de enseñanza, los procesos de aprendizaje y las labores de apoyo tanto académicas como administrativas para que los estudiantes se articulen a la institución y aseguren su éxito en el proceso de aprendizaje.

El modelo pedagógico se define dentro del paradigma constructivista social y adopta el enfoque por competencias, dentro del paradigma de la escuela de desarrollo integral, cuyo objeto está centrado en el proceso de enseñanza- aprendizaje de carácter sistémico y eficiente, en marcos curriculares, con resultados de aprendizaje en cada asignatura o modulo, niveles y programas académicos, y con personal preparado para orientarlo.

ARTÍCULO 20. Desarrollo integral y principios. El paradigma de la escuela de desarrollo integral se rige por los siguientes principios:

1. El sujeto que aprende y el desarrollo integral de su personalidad son el centro del proceso formativo.
2. La unidad de lo afectivo y lo cognitivo, la formación de valores y actitudes son esenciales.
3. La formación es un proceso social donde el sujeto se apropia de su cultura, satisfaciendo sus necesidades individuales.
4. Integración de conocimientos, habilidades, actitudes y capacidades de forma consciente.

ARTÍCULO 21. Constructivismo. El constructivismo es una teoría que intenta explicar cuál es la naturaleza del conocimiento humano, sosteniendo que el aprendizaje es esencialmente activo, donde cada nueva información es asimilada y depositada en una red de conocimientos y experiencias que existen previamente en el sujeto. Así el constructivismo percibe el aprendizaje como actividad personal enmarcada en contextos funcionales, significativos y auténticos.

ARTÍCULO 22. Facilitador y estudiante. En el proceso de aprendizaje constructivo, el facilitador cede su protagonismo al estudiante quien asume el papel fundamental en su propio proceso de formación. Es el estudiante quien se convierte en el responsable de su propio aprendizaje, mediante su participación y la colaboración con sus compañeros. Para esto habrá de automatizar nuevas y útiles estructuras intelectuales que le llevarán a desempeñarse con suficiencia no sólo en su entorno social inmediato, sino en su futuro profesional.

Es el propio estudiante quien habrá de lograr la transferencia de lo teórico hacia ámbitos prácticos, situados en contextos reales, siendo el docente el facilitador para que esto se lleve a cabo.

ARTÍCULO 23. Componentes del modelo pedagógico. La filosofía institucional parte de la visión del mundo que asume la comunidad educativa y responde a las funciones de mantener, desarrollar, y preservar la cultura de la sociedad a partir de la necesidad de formar ciudadanos, que en sus campos de actuación profesional se apropien de ella, la apliquen, y la enriquezcan mediante la creación y la promoción del saber y la cultura. El encargo social de Esumer, surge de la necesidad de responder al desarrollo de la sociedad en el ámbito económico - administrativo, tal como está presupuestado en sus estatutos, a través de la formación de personas capaces, con formación ética y preparación científico -

tecnológica para comprometerse y liderar proactivamente transformaciones socio-económicas que permitan alcanzar metas de desarrollo humano sostenible en la sociedad.

ARTÍCULO 24. Objetos de formación. A partir de los componentes señalados en el artículo anterior, se estructuran los objetos de formación que acomete la Institución, los cuales parten de líneas generales asociadas a la influencia en el sector económico-administrativo. Estas líneas están ubicadas en ámbitos de formación específicos tales como: el mercadeo, el comercio y los negocios internacionales, la administración, las finanzas, la gerencia, logística y la prospectiva.

Con el desarrollo de estas líneas formativas y a través de los tres procesos sustantivos de la educación: docencia, investigación y extensión, Esumer tendrá la orientación y el enfoque social como institución educativa.

ARTÍCULO 25. Principios pedagógicos de la Institución. La institución orienta sus esfuerzos hacia su consolidación como un centro de cultura económico-administrativa que por su naturaleza tiene especial responsabilidad con la sociedad, a la cual se debe, comprometiéndose en la prospección de los actuales y nuevos problemas y su solución, con alto sentido humanístico y en el marco de una concepción universal y dirigida al fortalecimiento del emprendimiento. ESUMER, se reconoce como un espacio de discusión racional, regido por el respeto a las libertades de conciencia, de opinión, información, enseñanza, aprendizaje, e investigación, orientadas por las exigencias de los criterios éticos que se traducen en una real convivencia en la comunidad educativa, soportada en los siguientes principios pedagógicos fundamentales:

Responsabilidad social: La Institución debe servir con sus productos a los amplios sectores de la sociedad utilizando como instrumentos el conocimiento y el respeto a la ética económica-administrativa.

Universalidad: Los programas que se diseñen estarán abiertos a todos los saberes científicos y expresiones culturales y propiciarán la comunicación con otras instituciones en el mundo.

Realidad económica-administrativa: El logro de los objetivos de formación se desarrollará teniendo en cuenta el contexto económico-administrativo regional, nacional e internacional, bajo el eje transversal prospectivo, desde el cual, y haciendo uso de sus capacidades de crítica y autocrítica ilustrada, contribuirá con soluciones y maximización de las oportunidades en aras del desarrollo de nuestra sociedad.

Emprendimiento: En los procesos formativos de la Institución se enfatizará en la capacidad de generar empresas para el desarrollo de la región y el país.

Interdisciplinariedad e integración: Los Procesos docente, investigativo y extensionista, y sus actividades, permitirán promover desde el diálogo de saberes, la cooperación y el

desarrollo recíproco en la búsqueda del conocimiento y su aplicación al medio económico-administrativo.

Libertad de cátedra y aprendizaje: Según el modelo pedagógico y los modelos de profesional, los profesores tendrán discrecionalidad para exponer sus conocimientos, sujetos a contenidos programáticos mínimos y a principios éticos, científicos y pedagógicos. A su vez el estudiante, como sujeto activo que es, puede controvertir dichas explicaciones, supeditado a dichos principios.

Excelencia docente: Donde profesores y estudiantes busquen los más altos niveles de conocimiento, a través de la integración armónica de las actividades académicas, laborales e investigativas y la aplicación de las teorías pedagógicas y didácticas.

Autoevaluación. El mejoramiento continuo de la calidad y la pertinencia social de los programas de pregrado y posgrado, serán tareas permanentes de la Institución en búsqueda de la calidad.

ARTÍCULO 26. Ideal de persona a formar. Atendiendo al encargo social, la filosofía, los principios, el tipo de proceso, se define el tipo de persona a formar en ESUMER, como un profesional:

1. En la formación presencial:

Con *conciencia histórica*, situado en el contexto, *comprometido* con la sociedad desde su individualidad.

- Humanista, entendiendo su encargo social de contribuir a la construcción de capital social, con sensibilidad frente a las necesidades del ser humano, conservando una visión integral del mismo y de su entorno.
- Creativo, innovador y emprendedor, Constructor de conocimiento, con capacidad de analizar y transformar la realidad social y de generar nuevas fuentes de empleo y empresa.
- Problémico, que sea capaz de confrontar los saberes para la construcción de uno nuevo, que oriente la crítica y la reflexión sobre aspectos sociales para generar transformación.
- Capaz de aplicar el método científico de las ciencias económico-administrativas.
- Con pensamiento prospectivo, capaz de construir colectivamente el futuro y con una actitud proactiva frente al mismo.
- Competitivo, capaz de dar respuesta eficiente y eficaz a los problemas, mientras vela por el desarrollo sostenible.
- Alfabeto digitalmente, capaz de sumar a su proceso de aprendizaje las tecnologías de informática y telecomunicaciones.

2. En la formación virtual:

En la formación virtual no debería ser diferente el ideal de persona a formar, por lo tanto, considerando las características del numeral anterior, se tienen, además:

- Capacidad de análisis y síntesis.
- Habilidad para resolver problemas mediante soluciones creativas.
- Destrezas sociales y laborales.

ARTÍCULO 27. Ideal de docente para el desarrollo del proceso docente. Para desarrollar las características del proceso formativo en Esumer, se requiere un docente: Humanista y sensible:

- Que con su ejemplo responda a su encargo social y contribuya a la formación de ciudadanos
- Que domine la lógica de su ciencia y la relación con los enfoques actuales de las ciencias económico-administrativas, que esté actualizado y con experiencia práctica.
- Con conocimientos básicos de psicología, pedagogía y didáctica, o sea, que comprenda cómo enseñar su ciencia articulando lo que sabe, con lo que debe enseñar y cómo enseñarlo.
- Que asuma el método de la ciencia como método de enseñanza, o sea que promueva el aprender descubriendo y construyendo, con capacidad para someter a debate diferentes criterios argumentados desde la lógica de la ciencia.
- Con capacidad de interpretar el medio social, capaz de conocer las situaciones coyunturales y estructurales donde se desenvuelve con una actitud emprendedora.
- Con cultura general en el orden histórico, político, en su ciencia, y en las artes.
- Que se apropie del modelo pedagógico y modelo de profesional, adoptando una actitud colaborativa y de compromiso con los distintos estamentos.
- Con capacidad comunicativa, que permita altos niveles de pensamiento prospectivo.
- Con capacidad de liderazgo, para reconocer las necesidades de cambio y conducir el proceso docente.
- Capacidad investigativa en sus distintas modalidades, desde la investigación formativa, la transferencia tecnológica, hasta la creación de conocimiento, que permita sistematizar y actualizar las acciones formativas sobre la base del proceso investigativo.

Adicionalmente, el docente en la modalidad virtual, deberá:

- Demostrar formación en educación virtual
- Con cualidades para asumir el rol de docente-tutor, quien guía al estudiante en el logro de sus resultados de aprendizaje a través de estrategias de autoaprendizaje utilizando medios virtuales
- Con dominio de los principios fundamentales y de las tecnologías adecuadas para desarrollar procesos formativos apoyados en ambientes virtuales de aprendizaje.

- Con competencias en el uso de las TICs, manejo de plataformas virtuales.

ARTÍCULO 28. Ideal del administrador educativo para Esumer. El perfil del administrativo educativo para Esumer debe responder a:

- Ser humanista, con pensamiento prospectivo y con capacidad comunicativa.
- Con perfil de ser humano culto, en aspectos generales de la historia, el arte, la filosofía y un estilo de vida transparente.
- Ser una persona abierta, inquieta, que escuche, crítico de todos los procesos.
- Debe conocer el modelo pedagógico institucional, para cuya dirección requiere formación en pedagogía, didáctica y gerencia educativa.
- Que asuma la responsabilidad social de gestionar los procesos, los cuales dirige con pertinencia y ética.
- Conocedor de la normativa de la educación superior.
- Experto en la lógica de su ciencia
- Debe tener capacidad de liderazgo
- Conocedor de los procesos de tutoría a través de medios presenciales y/o virtuales.
- Con competencias en el uso de las TICs, manejo de plataformas virtuales.

ARTÍCULO 29. Escenario pedagógico del proceso formativo. El escenario pedagógico es el contexto y entorno en el que se realizan las actividades e interacciones educativas, sea entre los estudiantes o entre estos y quienes les apoyan en el aprendizaje. Estos procesos se pueden dar en un espacio natural diseñado y construido especialmente, con la infraestructura y equipamiento que se consideren necesarios para proporcionar el aprendizaje, o también en un espacio o campo virtual. Los componentes de un ambiente de aprendizaje son: el entorno físico o virtual, las bibliotecas, los programas, contenidos y currículos educativos, la mediación y las interacciones pedagógicas.

El proceso de enseñanza y aprendizaje de Esumer, combinará ciencia y cultura, docencia e investigación, cultivará en los estudiantes la sensibilidad creativa y permitirá su vinculación a la actividad investigativa-laboral, fomentando la interdisciplinariedad. Los métodos de enseñanza se orientarán hacia el aprendizaje significativo que intensifiquen la autoformación; los contenidos se seleccionarán bajo invariantes del conocimiento y habilidades, tendrán plena actualidad y estimularán la educación permanente. La formación dejará de hacerse mediante planes de estudio rígidos para ceder el espacio a la formación por niveles y a planes de estudio flexibles que atiendan al desarrollo de los saberes y al mundo de trabajo.

ARTÍCULO 30. Formación teórica – práctica. Esumer desarrolla una estrategia de formación teórico - práctica que se materializa en el proceso docente a través del currículo de los distintos programas. Esta estrategia se deriva de sus estatutos, la misión, la visión y la función educativa de la institución, de la integración entre los componentes laboral,

investigativo y académico, y de la integración entre los tres procesos formativos (docencia, investigación y extensión).

La estrategia de formación teórico práctica es la propuesta institucional que pretende garantizar el acercamiento del estudiante a la vida empresarial, a través de la dinámica curricular.

Los programas se distribuirán por disciplinas las cuales se derivarán de la definición del modelo de profesional, de los campos de acción y esferas de actuación del egresado y del sistema de habilidades o resultados de aprendizaje que se requieren para ejercer la profesión, prácticas que se evidencian en mayor medida en los programas de pregrado, pero no ajenos a los programas de posgrado.

Los programas se compondrán de una Disciplina Principal Integradora (DPI), aunque las asignaturas o módulos de las diferentes disciplinas desarrollarán actividades académicas, investigativas y laborales.

Por lo tanto, la DPI es una disciplina que se caracteriza por ser práctica, por conectar al estudiante con los procesos, proyectos y problemas de la empresa, de manera real o simulada, pero integrando conocimientos de diversas disciplinas o áreas del conocimiento.

Para garantizar el carácter integrador de la DPI, los programas de Esumer tienen definido un objetivo de nivel, el cual se convierte en referente para todo el plan de estudios y en particular para las asignaturas o módulos ubicadas en éste y para las de semestres predecesores. Esto implica que todas las asignaturas derivadoras deben tributar parcialmente al logro de este objetivo, mientras que la asignatura de la DPI debe recoger de manera integral dicho objetivo y para lograrlo, debe acercar al estudiante al mundo laboral, a su objeto de intervención profesional a través las actividades prácticas e investigativas.

Para los posgrados se tiene como finalidad la profundización y el enriquecimiento de los conocimientos y habilidades en campos específicos, en el caso de las especializaciones se tendrá como proceso fundamental el desarrollo de capacidades específicas del mundo del trabajo, lo que implica la adopción de técnicas y herramientas pertinentes, mientras que en las maestrías el énfasis está centrado en la investigación aplicada.

Tanto en pregrado como en posgrado, se deben fomentar programas que den respuesta al desarrollo socioeconómico, se deben modernizar los sistemas de enseñanza, la investigación aplicada se incorporará a todos los currículos, vinculando los estudiantes a esta actividad, se realizaran visitas empresariales y se priorizará la vinculación de docentes cercanos a las empresas o que provengan de la empresa a compartir la realidad.

En este último sentido, Esumer, adoptará programas de preparación pedagógica y en educación virtual para los nuevos docentes, como estrategia básica para el relevo institucional y como factor de renovación académica. Las capacitaciones a los docentes serán parte sustancial del desarrollo académico y científico, será objeto de planeación continua, contará con el apoyo y motivación institucional; tendrá que ser un compromiso del profesor, quien así lo entenderá y buscará permanentemente su actualización.

Se impulsarán estrategias para el desarrollo e integración de los saberes de las disciplinas sociales y humanas en los programas académicos y proyectos de investigación, que realiza la institución, con el fin de lograr una mayor articulación con el contexto.

ARTÍCULO 31. Criterios para el diseño curricular. De conformidad con los artículos 18, 19 y 20 del Acuerdo No. 001 de 2017, Reglamento Académico y Disciplinario, el Currículo es el conjunto de criterios, planes de estudio, programas, metodologías, y procesos que contribuyen a la formación integral y a la construcción de la identidad cultural nacional, regional y local, incluyendo también los recursos humanos, académicos y físicos para poner en práctica las políticas y llevar a cabo el Proyecto Educativo Institucional (PEI).

El currículo de pregrado está diseñado con la finalidad de posibilitar el desempeño de los estudiantes en un área de la profesión o disciplina, y conduce a un título según el nivel del programa. Se entiende por programa de pregrado los estudios correspondientes a los niveles técnico profesional, tecnológico y universitario, ya sea en la forma de programas terminales o de ciclos propedéuticos en el orden antes señalado.

El currículo de posgrado está diseñado con la finalidad de posibilitar el perfeccionamiento de graduados de pregrado, en un área de la profesión o disciplina o en otra afín o complementaria, y conduce a un título según el nivel del programa. Se entiende por programa de posgrado los estudios correspondientes a los niveles de especialización, maestría, doctorado y otros, de conformidad con la ley.

Se denomina Plan de Estudios al conjunto de asignaturas o módulos obligatorios, optativos y electivos, con su respectiva asignación de créditos y su relación armónica de prerrequisitos, correquisitos y asignaturas correlacionadas, estructurado por períodos académicos. El plan de estudios comprenderá períodos académicos que en pregrado serán semestrales. Para los programas de posgrados los períodos académicos podrán ser semestrales o cuatrimestrales.

El plan de estudios de los programas de Esumer, independientemente del nivel, atendiendo a su modelo pedagógico institucional, podrán contemplar Líneas de Énfasis, constituidas por asignaturas o módulos que le otorguen flexibilidad al currículo, promuevan los intereses

del estudiante y que incentiven la búsqueda de problemas y soluciones en un campo específico de su programa, acercándolo a la realidad laboral y social de las disciplinas económico-administrativas.

El diseño curricular de los programas de la Institución ya sea en modalidad presencial o virtual, se rige por los siguientes criterios:

- Deben poseer flexibilidad en la definición de estrategias de enseñanza aprendizaje.
- Deben tener capacidad de adaptación a las condiciones de oferta y demanda.
- Se realizan adoptando un enfoque social.
- Con elementos diferenciadores respecto a otros programas afines.
- Incorporando el diseño de los procesos de autoevaluación para el mejoramiento continuo de los programas.

ARTÍCULO 32. Resultados de Aprendizaje. Esumer reconoce que los resultados de aprendizaje hacen referencia a lo que el estudiante sabrá, comprenderá, y será capaz de hacer como resultado integral de su proceso formativo.

Los resultados de aprendizaje se incorporan al componente microcurricular, el cual desagrega las competencias de cada asignatura o módulo en un sistema de habilidades, conocimientos y componente axiológico, que conjugadas dan lugar a las competencias. Dichas competencias están alineadas con los objetivos de formación a nivel tecnológico, profesional, especialista y magister.

Bajo este contexto, las definiciones de los objetivos de aprendizaje estarán sustentadas en el alcance de cada una de las asignaturas o módulos de los programas, lo que permitirá, además, que los resultados de aprendizaje se alineen con las competencias previamente definidas a nivel microcurricular y a nivel del programa.

Para cada nivel de formación, Esumer adopta un estándar de resultados de aprendizaje a usar según las habilidades de pensamiento a desarrollar:

- **Tecnologías:** 70% de los RAPS deben estar en los ámbitos cognitivos de conocimiento, comprensión y aplicación. Un 30% en los niveles de análisis, evaluación y creación. Alineados siempre al perfil de egreso del programa.
- **Profesionales:** 80% de los RAPS deben estar en los ámbitos cognitivos de conocimiento, comprensión, aplicación y análisis. Un 20% en los niveles de evaluación y creación. Alineados siempre al perfil de egreso del programa.

- **Especializaciones:** 30% de los RAPS deben estar en los ámbitos cognitivos de conocimiento y comprensión, 50% en los niveles de aplicación, análisis y evaluación y un 20% en los niveles de creación. Alineados siempre al perfil de egreso del programa.
- **Maestrías:** 20% de los RAPS deben estar en los ámbitos cognitivos de conocimiento, comprensión y aplicación. Un 80% en los niveles de análisis, evaluación y creación. Alineados siempre al perfil de egreso del programa.

ARTÍCULO 33. Métodos de evaluación. Los métodos de evaluación podrán ser directos e indirectos. Como directos se encuentran entre otros:

- Examen escrito
- Examen tipo test
- Resolución de problemas
- Presentación oral
- Estudio de casos
- Informes
- Prácticas de laboratorio
- Prácticas externas
- Proyecto
- Trabajo fin de grado
- Como indirectos se encuentran:
 - Encuestas a graduados
 - Entrevista a graduados
 - Entrevistas a empleadores
 - Tasas de inserción laboral
 - Estudio de egresados
 - Indicadores de rendimiento académico

ARTÍCULO 34. Evaluación de Resultados de Aprendizaje. La evaluación de los resultados de aprendizaje comprenderá en cada programa, nivel y asignatura o módulo, los siguientes criterios de evaluación:

- Medición del logro
- Evaluación a través de desempeños
- Matriz de evaluación, la cual deberá considerar los criterios de evaluación, el peso de cada criterio y una escala de valoración cualitativa y cuantitativa.

ARTÍCULO 35. Descripción de los niveles de desempeño. Los niveles de desempeño se podrán describir por grupos asociados, entre los cuales se encuentran:

- Avanzado, alto, intermedio y básico
- Sobresaliente, bueno, aceptable, no aceptable
- Excelente, bueno, regular, deficiente

ARTÍCULO 36. Créditos Académicos. En consonancia con las normas legales, el Crédito Académico es la medida del trabajo académico evaluable, realizado por el estudiante, que incluye la actividad teórica y práctica de la clase, independientemente de la metodología del programa, la investigación y el trabajo independiente del alumno.

Según las normas del Ministerio de Educación Nacional, el crédito académico es equivalente a cuarenta y ocho (48) horas de trabajo del estudiante, las cuales incluyen tiempo de contacto directo con el docente y tiempo de trabajo independiente del estudiante.

Para los efectos de este artículo, el número de créditos de una actividad académica será expresado siempre en números enteros, teniendo en cuenta que una (1) hora con acompañamiento directo de docente supone dos (2) horas adicionales de trabajo independiente en programas de pregrado y de especialización, y tres (3) en programas de maestría, lo cual no impide que Esumer a través de las Facultades, proponga para ciertos programas una proporción mayor o menor de horas con acompañamiento directo frente a las independientes. En los doctorados la proporción de horas independientes podrá variar de acuerdo con la naturaleza propia de este nivel de formación.

PARÁGRAFO: Se entiende por contacto directo con el docente, el intercambio formativo y comunicacional entre docente y estudiante como parte de la actividad en el aula de clase. En consecuencia, el contacto puede ser presencial o virtual de conformidad con la metodología del programa.

CAPÍTULO IV DEL PROFESOR

ARTÍCULO 37. Miembro activo de la Fundación. La Resolución 2571 del 7 de mayo de 2009, expedida por el Ministerio de Educación Nacional y que ratifica la reforma estatutaria de la Institución Universitaria Esumer, reconoce en los profesores su calidad de miembro activo de la Institución. El artículo 9 de los Estatutos señalan que los miembros de la Fundación tienen el carácter de:

- a. Miembros fundadores
- b. Miembros vitalicios
- c. Miembros activos
- d. Miembros adherentes
- e. Miembros honorarios

El artículo 12 de los Estatutos establecen que como miembros activos actúan: Estudiantes y profesores siempre y cuando conserven la calidad de tales.

Los miembros activos y adherentes actuarán en la Asamblea General de Delegados de la Fundación, a través de delegados exigidos en forma directa y democrática por cada uno de los estamentos.

El literal d) del artículo 26 de los estatutos, expresa que la Asamblea General de Delegados estará integrada entre otros, por cinco (5) miembros activos profesores, delegatarios legítimos del estamento de profesores, elegidos en forma directa y democrática por el estamento.

El literal d) del artículo 32 de los estatutos, establece que el Consejo Directivo es el organismo responsable de la marcha de la Fundación y última instancia en el orden académico, estará integrado por:

1. Por tres (3) representantes de los miembros activos, uno por cada estamento, con voz y voto. Serán elegidos en forma directa y democrática, con sus respectivos suplentes personales, por cada uno de los estamentos, conforme a sus propios estatutos.

El literal g) del artículo 40 de los estatutos, señala que un docente diferente del Representante ante el Consejo Directivo (con voz y voto) hará parte integrante del Consejo Académico.

ARTÍCULO 38. Mecanismos y criterios de selección y permanencia. La Resolución de Rectoría No. 01 de 2020, Reglamento de Trabajo de la Fundación Universitaria Esumer establece los siguientes aspectos de contratación para el personal docente, tanto de tiempo completo como de cátedra.

El artículo 7 señala que la competencia contractual de Esumer, de conformidad con el literal l) de la Resolución 2571 del 7 de mayo de 2009, corresponde al Rector de la Institución, en su calidad de representante legal, por lo tanto, es quien nombra el personal administrativo, técnico y de servicios, que la Fundación requiera para su funcionamiento, en concordancia con lo preceptuado sobre la materia en los Estatutos Generales.

En su artículo 9 al referirse a la denominación de cargos y funciones expresa que para efectos de establecer funciones y responsabilidades, al momento de dirimir controversias sobre esta naturaleza, se dará prioridad a lo sustantivo (función o labor desarrollada) por encima de la denominación del cargo a nivel contractual, por ello, cualquier cambio en la denominación en los cargos que opere al interior de la Institución, se entenderá que reemplaza de manera inmediata a los acordados en el respectivo contrato.

En cuanto a la distribución de cargos y funciones, el artículo 9 señala que, dada la naturaleza jurídica de la Institución, se tendrá en cuenta para la estructura de sus cargos, asignación de funciones y elaboración de contratos, la siguiente distribución:

1. Docentes de Tiempo Completo. Personal contratado para servir en las funciones sustantivas de Docencia e Investigación en jornada laboral completa.

El Docente de Tiempo Completo, aparte de prestar sus servicios como docente dentro de su carga laboral, podrá servir funciones administrativas dentro de las facultades, en los programas académicos y en áreas de apoyo relacionadas directamente con el proceso docente. También se considera dentro de esta clasificación, la persona que aparte de la docencia correspondiente a su carga laboral, ejerce funciones de investigación.

Además, se señala, que los docentes de tiempo completo, adicional al presente reglamento, son regulados de igual manera por el Estatuto Docente vigente al interior de la Institución.

2. Docentes de Medio Tiempo. Personal contratado para servir en las funciones sustantivas de Docencia e Investigación en media jornada laboral.
3. Administrativos Docentes. Personal contratado para servir en funciones administrativas propias de la Institución, no vinculadas directamente con el proceso docente o investigativo, pero si con el proceso extensionista o con procesos de gestión institucional.

El Administrativo Docente, aparte de su labor de gestión, podrá prestar sus servicios como docente dentro de su carga laboral, con una asignación mínima, dentro de un período determinado, siendo parte integral del grupo de docentes de la Institución, pero su carácter prioritariamente administrativo lo excluye de estar regulado por el Estamento Docente.

4. Administrativos. Personal contratado para servir en funciones administrativas propias de la Institución, en cualquiera de sus niveles, sin actividades docentes dentro de su carga laboral.

El artículo 15 preceptúa todo lo relacionado con las Condiciones de Admisiones: Quien aspire a desempeñar un cargo laboral 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).
5. Adicionalmente, para efectos de la labor y el escalafón docente, para quienes aspiren a desempeñarse como tal, deben aportar:
- a. Título de grado
 - b. Título de posgrado correspondiente

- c. Certificación en formación docente, acreditado mínimo, mediante diplomado sobre pedagogía, didáctica o métodos, los cuales deben incluir formación en metodología virtual o semipresencial.
- 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.

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 para proveer cargo con funciones investigativas, deberá certificar producción intelectual elaborada en los cuatro (4) últimos años y registrada ante Colciencias.

El artículo 16 describe el Proceso de vinculación. El proceso de vinculación puede realizarse mediante contratación por convocatoria o directa según sea el caso, 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.

El proceso de selección interno o externo contará previamente con una convocatoria interna o externa, según sea el caso, mediante publicaciones en la página web de la Institución y a través de las redes sociales, por el término de siete (7) días calendarios, al cabo de los cuales se deberá contar con un mínimo tres (3) aspirantes, los cuales de manera presencial o virtual presentarán las pruebas psicotécnicas.

Entregada la prueba, los aspirantes serán citados a entrevista (presencial o virtual) ante quien ejercerá la jefatura inmediata, la Dirección que corresponda, el jefe de Gestión Humana o quien haga sus veces y el área de psicología, quienes emitirán juicio cualitativo y cuantitativo sobre los aspirantes.

Dentro de los dos (2) días siguientes, se hará el llamado al candidato, que en consenso y de acuerdo a los resultados del juicio, sea seleccionado para proveer el cargo. Culminado el proceso anterior, las partes procederán a la firma del contrato laboral para su validez.

El artículo 17 consagra el proceso de contratación directa, el cual se da en el caso de urgencia manifiesta o necesidad inminente, o por no contarse con el mínimo de candidatos requeridos, eventos donde se podrán proveer cargos sin previa convocatoria, donde el proceso de selección de hojas de vida, estará a cargo del jefe de Gestión Humana o quien haga sus veces, acompañado del jefe inmediato del cargo a proveer, pero en todo caso deberá cumplir con los requisitos de documentación, prueba psicotécnica y entrevista.

Y, adicionalmente se aclara, que, para proveer cargos de docentes de cátedra, 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. Para el efecto, se deberá acompañar a la hoja de vida del docente, motivación escrita del Decano soportando la decisión.

En el proceso de contratación docente de tiempo completo el artículo 18 consagra un proceso especial mediante 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 presentaron interesados, o al término de la segunda semana de evaluación, ninguno de los aspirantes cumpliera con los requisitos exigidos o no aprobara el proceso.

La selección de docentes de tiempo completo se realizará con base en el siguiente procedimiento:

1. La Rectoría, previo requerimiento justificado por parte del Decano de la Facultad, aprobará la realización de convocatoria.
2. Cada decanatura fijará las fechas de convocatoria, las cuales 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 Mercadeo y Comunicaciones, 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 Decanatura 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 o quien haga sus veces, para que los aspirantes, bien presencial o virtualmente, presenten las pruebas psicotécnicas dentro de los dos (2) días siguientes.
7. Los interesados serán citados a proceso de selección dentro de los dos (2) días siguientes a la presentación de las pruebas anteriores, para entrevista con la decanatura correspondiente, la Dirección Académica, el área de Gestión Humana

o quien haga sus veces y el área de sicología, 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: Para efectos de permanencia del profesorado, se incluirán al presente documento lo establecido por el Acuerdo 007 del 2021 sobre Política de Bienestar, quien en su artículo 8 frente al desarrollo personal y retención señala:

La institución buscará mejorar permanente la calidad de vida de sus trabajadores, desarrollando y facilitando acciones que promuevan ambientes de trabajo armónicos, estilo de vida y condiciones seguras de trabajo, entre los cuales se considerarán:

- Planes de formación y capacitación.
- Remuneración acorde al mercado laboral, a los cargos a proveer y a las funciones a desarrollar.
- Actividades de promoción y prevención en salud y seguridad en el trabajo.
- Fortalecimiento de la cultura organizacional.
- Construcción de un buen ambiente laboral.
- Reconocimientos.

Para el desarrollo de las acciones anteriores, se tendrán en cuenta, entre otros, el Programa de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en conformidad con las disposiciones legales, para asegurar el cumplimiento y la ejecución de los estándares mínimos de la Resolución Número 0312 de 2019.

Para el personal docente los estímulos orientados a capacitación, formación, promoción y reconocimiento expresados en la Resolución de Rectoría N° 181 de 17 de agosto de 2010 y en los Capítulos VI y VIII del Estatuto Docente.

ARTÍCULO 39. Idoneidad y perfil del profesor. En concordancia con la Misión de la Fundación de ser institución de educación superior que formula, desarrolla y hace seguimiento a sus procesos formativos, integrados a los procesos administrativos de las organizaciones públicas y privadas, y en asocio con éstas, la idoneidad y perfil del profesor está alineado a la misma en el sentido de considerar al momento de su selección lo siguiente:

La Fundación centra su ejercicio pedagógico en un modelo de formación sustentado en las tres funciones sustantivas de la educación.

La Institución formula, desarrolla y hace seguimiento a sus procesos formativos, integrados a los procesos organizacionales de la empresa, en asocio con estas.

Las decisiones de los órganos colegiados están enmarcadas dentro de los lineamientos del conocimiento en los campos económico – administrativos, humanísticos, científico – tecnológico, prospectivo, práctico y de emprendimiento. Lo cual se refleja en los programas y asignaturas servidas, en los proyectos de investigación y en los servicios de extensión. El Reglamento Académico y Disciplinario, materializa el mandato estatutario y el modelo pedagógico al asumir para el proceso docente los valores institucionales, incluyendo el de la actitud prospectiva y el centro del conocimiento en la cultura económico – administrativo.

Cada uno de los programas académicos con registro calificado hacen parte del área económico – administrativo, en las líneas de Mercadeo, Negocios Internacionales, Finanzas, Logística y administración, desde las tecnologías hasta las maestrías, pudiendo adoptar un sistema de ciclo propedéutico y encadenamiento de niveles.

Desde estos enunciados se va construyendo la relación entre la academia y el sector empresarial, el cual se materializa no solo en el proceso docente sino también en el investigativo, extensionista e internacionalización. Al materializar el Reglamento Académico el modelo pedagógico, el docente de Esumer debe conocer a la empresa y debe enseñar promoviendo el aprendizaje descubriendo y construyendo. El docente de tiempo completo asume un rol administrativo o investigativo, el docente de cátedra por su cercanía al sector real asume un rol protagónico en el proceso docente.

Adicionalmente, deberán considerarse los factores del ideal docente establecidos en el artículo 27 del presente Acuerdo: Humanista y sensible, que domine la lógica de su ciencia y la relación con los enfoques actuales de las ciencias económico-administrativas, que esté actualizado y con experiencia práctica, con conocimientos básicos de psicología, pedagogía y didáctica, que asuma el método de la ciencia como método de enseñanza, o sea que promueva el aprender descubriendo y construyendo, con capacidad para someter a debate diferentes criterios argumentados desde la lógica de la ciencia, con capacidad de interpretar el medio social, capaz de conocer las situaciones coyunturales y estructurales donde se desenvuelve con una actitud emprendedora, con cultura general en el orden histórico, político, en su ciencia, y en las artes, que se apropie del modelo pedagógico y modelo de profesional, adoptando una actitud colaborativa y de compromiso con los distintos estamentos, con capacidad comunicativa, que permita altos niveles de pensamiento prospectivo, con capacidad de liderazgo, para reconocer las necesidades de cambio y conducir el proceso docente, con capacidad investigativa en sus distintas modalidades.

Adicionalmente, señala el citado artículo 27, el docente en la modalidad virtual, deberá: Demostrar formación en educación virtual, con cualidades para asumir el rol de docente-tutor, quien guía al estudiante en el logro de sus resultados de aprendizaje a través de estrategias de autoaprendizaje utilizando medios virtuales, con dominio de los principios

fundamentales y de las tecnologías adecuadas para desarrollar procesos formativos apoyados en ambientes virtuales de aprendizaje y con competencias en el uso de las TICs, manejo de plataformas virtuales.

Para los docentes de tiempo completo, entre varios candidatos que reúnen las condiciones de idoneidad establecidas, se priorizará a quienes demuestren título de doctor o maestría y manejo en segundo idioma.

Para los docentes de cátedra, el nivel de estudios deberá corresponder a un nivel superior al del programa que aspira servir, pero se priorizará la experiencia empresarial a la de docente, donde Esumer facilitará la formación pedagógica y didáctica.

ARTÍCULO 40. Duración del contrato docente. Salvo decisión en contrario, mediante orden emanada del representante legal de la Institución, todo contrato inicial que suscriba un trabajador de carácter administrativo o como docente de tiempo completo, 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.

En los contratos de los docentes de cátedra, dada la naturaleza del mismo, serán contratos de duración por la obra o labor contratada, en consecuencia, una vez culmine el período pactado de duración de la asignatura o módulo, incluyendo las actividades de evaluaciones finales y de habilitación, se dará por terminado sin lugar a prórroga alguna.

ARTÍCULO 41. Promoción y escala salarial. El Acuerdo No. 205 del 14 de noviembre de 2012 establece el Estatuto Docente de la Institución, el cual en su artículo 1 describe la carrera profesional de acuerdo con los objetivos de Esumer.

En su artículo 4 describe nuevamente las categorías de vinculación de docente y en su artículo 5 la categoría para la modalidad presencial o virtual:

- Docente Auxiliar
- Docente Asistente
- Docente Asociado
- Docente Titular

A partir del artículo 10 se establecen los méritos para el ascenso en la categoría. No obstante, de conformidad con lo preceptuado en el presente Acuerdo, para el ingreso de docentes de tiempo completo, se requiere que el docente mínimo cuente con título de maestría.

En el artículo 26 del Estatuto Docente se establece la curva de salarios de acuerdo a la categoría, sin embargo, atendiendo el Plan Estratégico Institucional, el Rector presentará

cada año ante el Consejo Directivo, el incremento correspondiente atendiendo variables como el IPC, salario mínimo y otros.

ARTÍCULO 42. Beneficios, formación y capacitación. El Capítulo VIII del Estatuto Docente trata los Estímulos para los Docentes, del cual se destacan:

- Cursos de docencia universitaria
- Cursos de Educación continuada
- Financiamiento para el desplazamiento, sostenimiento y estudios de profesores
- Consecución de becas
- Participación en eventos

Adicionalmente en el artículo 33 se consagran estímulos para la investigación, como la disposición de material bibliográfico actualizado, financiación, descarga académica y medios de divulgación para la publicación de trabajos.

De otra parte, anualmente se establecerá a través de Bienestar Institucional, programas de formación y capacitación para los docentes, en líneas de pedagogía, talento, tecnología e investigación.

De otra parte, la Resolución de Rectoría No. 181 del 17 de agosto de 2010 fija descuentos para los procesos de matrículas, entre los que se destacan:

- A docentes de cátedra con contrato vigente en el respectivo semestre 30%
- A hijos, hermanos y conyugues de docentes de cátedra, con contrato vigente en el respectivo semestre 20%
- A hijos, hermanos y conyugues de empleados con vinculación laboral, por lo menos de un año, cuyo salario mensual sea superior a dos salarios mínimos legales 30%

Por su parte, la Resolución de Rectoría 144 de 2006 establece un aporte del 50% para estudio para sus empleados en programas de estudios básicos, pregrado y posgrado.

ARTÍCULO 43. Distribución de profesores dentro de la estructura orgánica, funciones y jornada laboral.

Dentro del Plan Estratégico y Prospectivo de la Institución se establece una estrategia que obliga como mínimo a mantener la planta de docentes que al momento de entrar en vigencia el presente Acuerdo estén laborando, no obstante, para su crecimiento se tendrán en cuenta sustancialmente dos (2) variables:

1. Crecimiento de programas a ofertar (nuevos registros calificados)
2. El comportamiento del mercado

De acuerdo a la estructura organizacional la distribución de los docentes es la siguiente:

- Docente Tiempo Completo con funciones de decanatura
- Docente Tiempo Completo con funciones de coordinación de líneas

- Docente Tiempo Completo con funciones de coordinación de internacionalización e inglés
- Docente Tiempo Completo con funciones de innovación y nuevos negocios
- Docente Tiempo Completo con funciones de emprendimiento
- Docente Tiempo Completo con funciones de investigación
- Docente con funciones administrativas de coordinación de Centro Editorial y Biblioteca
- Administrativos Docentes
- Docentes Cátedra

La Institución velará porque la relación de estudiantes frente a docentes vinculados permanentemente esté dentro del rango de 50-70, y una relación, incluyendo docentes de cátedra, en un rango de 10-30.

En relación con la jornada laboral de los docentes la misma se distribuye de la siguiente manera:

Docentes de Tiempo Completo: 40 horas semanales

- Docente Tiempo Completo con Funciones Decanatura:

40 horas semanales dedicadas a la función de administración del programa.

Sirve hasta 8 horas semanales como docente las cuales se consideran para efectos de pago como adicionales.

- Docente Tiempo Completo con Funciones de Coordinación de línea académica de Programas:

32 horas semanales a las funciones de coordinación

4 horas semanales a la docencia

4 horas semanales a la investigación

Puede servir hasta 8 horas semanales más como docente, las cuales se consideran para efectos de pago como adicionales.

- Docente Tiempo Completo con Funciones de Investigación:

28 horas semanales a las funciones de investigación

12 horas semanales a la docencia

Puede servir hasta 8 horas semanales más como docente, las cuales se consideran para efectos de pago como adicionales.

Administrativo Docente: 48 horas semanales en las funciones administrativas

Puede servir hasta 8 horas semanales más como docente, las cuales se consideran para efectos de pago como adicionales.

Sede Robledo Calle 76 N.80 - 126 Carretera al mar

Sede Premium Plaza Calle 29 N.43G - 10 (Local 4428, piso 3A)

Sede La Fe Oriente Antioqueño

PBX: (57-4) 403 81 30 - Fax: (57-4) 264 98 55

E-mail: esumer@esumer.edu.co - Medellín, Colombia – Suramérica

Docentes de Cátedra: Según requerimiento de contratación, sin exceder de 304 horas semestrales.

ARTÍCULO 44. Evaluación docente. El Capítulo VII del Estatuto Docente consagra la Evaluación y Seguimiento al Docente. En su artículo 28 señala que 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 darles a sus docentes la retroalimentación necesaria sobre el desarrollo de sus asignaturas, buscando optimizar la calidad de su trabajo y establecer acciones de mejora.

Seguidamente, el artículo 29 señala que esta evaluación se realiza en las fechas establecidas en el Calendario Académico y se realiza una evaluación por semestre académico y se promedian los dos resultados para la evaluación del año.

Este proceso es responsabilidad del Sistema de Aseguramiento de la Calidad, de acuerdo a lo dispuestos al artículo 30 y sus públicos objetivos son los docentes, estudiantes y coordinadores de programa.

Aquellos resultados totales que obtengan un valor inferior a 4, serán objeto de plan de mejoramiento concertado entre la coordinación y el respectivo docente por una sola vez.

ARTÍCULO 45. Desvinculación docente. El presente Acuerdo adopta los deberes, obligaciones y prohibiciones que en materia disciplinaria y laboral están contemplados en el Estatuto Docente, el Reglamento Académico y Disciplinario, la Resolución de Prevención de Violencia Sexual y Género y, en particular lo consagrado en el Capítulo VI del Reglamento Interno de Trabajo.

En particular, el artículo 67 del Reglamento Interno de Trabajo consagra como obligaciones especiales de los docentes, las siguientes:

1. Dictar sus cátedras en el horario establecido.
2. Observar en sus relaciones con la Fundación y el estudiantado, las normas éticas y académicas que inspiran los principios de formación humanística e intelectual de la Fundación.
3. Mantener la prudente reserva sobre los temas académicos de prueba.
 4. Guardar, en el método de evaluación, el equilibrio aconsejable que confronte la severidad académica con la rectitud en la calificación de los alumnos.
5. Abstenerse de solicitar o recibir préstamos o dádivas de los educandos.
6. Entregar, tanto a la Fundación como a los alumnos, el resultado de sus evaluaciones en las fechas previstas en los respectivos cronogramas de cada facultad.
7. Evitar compromisos sociales o sentimentales con educandos.

Para desvinculación de un profesor se tendrá en cuenta las causales de terminación del contrato y procedimiento sancionatorio laboral establecido en el Reglamento Interno de Trabajo de ser procedente, en especial:

El artículo 71 del Reglamento Interno de Trabajo establece como causales de terminación del contrato:

- a). Por muerte del trabajador;
- b). Por mutuo consentimiento;
- c). Por expiración del plazo fijo pactado;
- d). Por terminación de la obra o labor contratada;
- e). Por liquidación o clausura definitiva de la Fundación;
- f). Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;
- g). Por sentencia ejecutoriada;
- h). Por decisión unilateral en los casos contemplados por la ley laboral, con justa o sin justa causa;
- i). Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.

Por su parte, se tendrán como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, las contempladas en el artículo 72 del Reglamento de Trabajo, previo agotamiento de los procedimientos disciplinario laborales establecidos en el capítulo VII del propio Reglamento Interno de Trabajo.

En los contratos de los docentes de cátedra, dada la naturaleza del mismo, tal como se preceptúa en el presente Acuerdo, los contratos laborales serán de duración por la obra o labor contratada, en consecuencia, una vez culmine el período pactado de duración de la asignatura o módulo, incluyendo las actividades de evaluaciones finales y de habilitación, se dará por terminado sin lugar a prórroga alguna.

CAPÍTULO V

PROCESOS INVESTIGATIVO Y EXTENSIONISTA

ARTÍCULO 46. Proceso investigativo. Sin perjuicio de lo establecido en la política institucional sobre investigación, la investigación es una función sustantiva de la educación superior, establecida en la ley de educación colombiana, con el objetivo profundizar en la formación integral de los colombianos, dentro de las modalidades y calidades de la educación superior, capacitándolos para cumplir las funciones profesionales, investigativas y de servicio social que requiere el país y para trabajar por la creación, el desarrollo y la

transmisión del conocimiento en todas sus formas y expresiones y promover su utilización en todos los campos para solucionar las necesidades del país.

Bajo este precepto, Esumer orienta su quehacer investigativo, con el fin de realizar el perfeccionamiento, creación y transferencia de conocimiento socialmente útil desde sus objetos de formación, de manera que contribuya a la transformación de la cultura y a la superación permanente y proactiva de la sociedad en el marco del desarrollo humano sostenible.

ARTÍCULO 47. Estrategias del proceso investigativo. Se tienen como tales:

- Perfeccionamiento investigativo - pedagógico hacia una docencia desarrolladora
- Fortalecimiento organizacional - administrativo en la cadena instrucción – desarrollo - promoción de la investigación.
- Vinculación proactiva a la comunidad científica local, nacional e internacional
- Dirección estratégica del desarrollo investigativo – social

ARTÍCULO 48. Líneas de Investigación. El avance investigativo institucional tendrá como eje de desarrollo líneas de investigación en el área económico - administrativas. A través de ellas se definen las prioridades y áreas estratégicas para el fortalecimiento de los programas académicos y la pertinencia de la actividad de generación de soluciones para el medio social y empresarial, así como las áreas en que se ha de fomentar la producción de nuevo conocimiento dentro de las áreas enunciadas.

ARTÍCULO 49. Desarrollo de las actividades investigativas. Esumer desarrolla sus actividades investigativas en dos dimensiones articuladas: la Investigación Institucional y la Investigación en el Proceso Formativo Docente. La primera es la interacción de la comunidad de investigadores con el entorno de Esumer, en función de la creación de nuevo conocimiento asociado a la caracterización y diagnóstico de las realidades sociales y sus tendencias prospectivas y a la búsqueda y construcción de soluciones en aras del desarrollo regional y empresarial y de la reconfiguración del tejido social. La segunda es el desarrollo de estrategias metodológicas curriculares y extracurriculares que fortalezcan las competencias investigativas de los estudiantes de acuerdo a su nivel y área de formación.

ARTÍCULO 50. Proceso extensionista. El Proceso Extensionista es aquel que promueve la cultura en la comunidad intrainstitucional y extrainstitucional, para contribuir a su desarrollo. Adicionalmente promueve la formación mediante la actualización y capacitación del sector empresarial y oficial, e interviene la comunidad en general a través de la relación Estado – Empresa – Educación.

El modelo asumido supone que la extensión se realiza desde Esumer asumiendo la función social de contribuir a la mayor y mejor calidad de vida de la sociedad, desde un diálogo activo y multidireccional con los diferentes actores involucrados en la relación.

La relación de la extensión con el proceso docente se concreta en el acompañamiento metodológico para que este proceso promueva cultura desde sus estructuras y acciones propias.

Por su parte la relación de la extensión con el proceso de investigación, se concreta en el acompañamiento metodológico para que este proceso promueva los resultados de la ciencia desde sus estructuras y acciones propias.

De igual manera el área de extensión establecerá vínculos con las áreas académicas y de investigación a efecto de poner a su disposición toda la información existente para la satisfacción de necesidades de la comunidad intra y extra institucional y delinear las acciones para su inserción en los proyectos de extensión macros de la Institución. Además, recabará información actualizada de las áreas con el propósito de potenciar la difusión de los principales logros y proyectos que se desarrollen en estos ámbitos.

CAPÍTULO VI INTERNACIONALIZACIÓN

ARTÍCULO 51. La internacionalización en Esumer. Sin perjuicio de lo establecido en los planes de desarrollo de la Internacionalización en Esumer, la Institución entiende la internacionalización como el proceso estratégico, movilizador, de doble vía y transversal a toda la gestión institucional de la Institución (docencia, investigación y extensión) y a sus procesos administrativos y de apoyo, mediante el cual se integran aspectos interdisciplinarios e interculturales a los objetivos de la Institución.

La internacionalización debe entenderse en consecuencia, no como una colección de acciones que integren la Institución a la dinámica internacional, sino a incorporar la internacionalización a la vida institucional como un medio transversal a todos sus procesos misionales y administrativos, y a mejorar las competencias institucionales para la gestión internacional de manera que se convierta en un vehículo facilitador del cumplimiento de la estrategia de la Institución en el corto, mediano y largo plazo en beneficio de sus grupos de interés: estudiantes, profesores, investigadores, personal administrativo, graduados y comunidad en general.

Las Relaciones Nacionales e Internacionales se comprenden como el conjunto de procesos tácticos y estrategias de apoyo que soportan y fomentan la operativización de la internacionalización institucional en beneficio de sus tres funciones sustantivas.

ARTÍCULO 52. Objetivos de la Internacionalización. Son objetivos de la Internacionalización:

Objetivo general: Desarrollar y fortalecer una cultura institucional que promueva y fomente la integración permanente de aspectos internacionales, interdisciplinarios e interculturales a sus procesos misionales de docencia, investigación y extensión y a su operación administrativa.

Objetivos específicos:

- Incorporar la dimensión internacional, interdisciplinaria e intercultural para desarrollar de manera continua y sistemática en todos los procesos misionales y administrativos.
- Mejorar la competitividad institucional a partir de la gestión articulada, organizada, continua y sistemática de las relaciones nacionales e internacionales de doble vía que mejoren las capacidades institucionales para generar valor a sus propuestas de formación.
- Establecer los mecanismos necesarios para aprovechar las oportunidades y potencialidades que ofrece el mundo global en beneficio de todos sus procesos misionales y estamentos institucionales.
- Enriquecer los procesos de calidad de los programas académicos con el fin de apoyar los procesos universitarios.

ARTÍCULO 53. Desarrollo de las políticas de internacionalización. En el desarrollo de las políticas de internacionalización y el seguimiento a los objetivos específicos se establecen cuatro lineamientos de gestión:

- Del marco político y estratégico de la universidad.
- De la estructura técnica, administrativa y financiera.
- De las competencias para la internacionalización.
- Del relacionamiento, cooperación e intercambio de buenas prácticas.

De la gestión del marco político y estratégico, la internacionalización se concibe como pilar de desarrollo institucional y como un proceso transversal integrado a los tres procesos misionales institucionales de docencia, investigación y extensión, alineada con la internacionalización de la ciudad y la región. En este sentido, este ejercicio exigirá siempre la búsqueda permanente de correspondencia entre los desafíos del mundo local con las oportunidades y posibilidades del mundo global.

De la estructura técnica, administrativa y financiera, la Internacionalización es un proceso apoyado por la Oficina de Relaciones Internacionales, y puesto en operación a través del ejercicio diario de los procesos misionales. La Institución Universitaria Esumer pondrá al servicio de la comunidad todos los procedimientos, instrumentos y recursos necesarios para gestionar la internacionalización y el establecimiento de las relaciones internacionales en beneficio de los procesos de docencia, investigación y extensión.

Del desarrollo de competencias para la internacionalización, se implementará acciones permanentes de sensibilización y actuación de la internacionalización e Inter institucionalización dirigida a los diversos niveles y estamentos de la institución donde la Institución Universitaria Esumer apoyada en su Oficina de Relaciones Internacionales, establecerá los mecanismos necesarios para fomentar el aprendizaje de otras lenguas entre estudiantes, profesores, investigadores y personal administrativo en busca del bilingüismo y, la Oficina de Relaciones Internacionales, a través de las áreas encargadas de los procesos misionales de docencia, investigación y extensión, fomentará de manera permanente todas aquellas iniciativas encaminadas a lograr que sus estudiantes, graduados y docentes adquieran una formación que les permita ser sensibles al mundo global y ser capaces de desenvolverse en él.

Del relacionamiento, cooperación e intercambio de buenas prácticas, la movilidad académica e investigativa será de doble vía como una oportunidad para favorecer el desarrollo de estudiantes, docentes e investigadores y para ello establecerá la normatividad pertinente para regularla. Se fomentará el establecimiento de convenios y su participación en redes, organismos y otros espacios del orden nacional e internacional, en la medida en que estos se traduzcan en acciones concretas que fortalezcan la visión global de estudiantes, docentes, investigadores y personal administrativo. Se promoverá la formalización de relaciones de cooperación en todas sus modalidades para el intercambio, la transferencia y el fortalecimiento de las buenas prácticas y modelos desarrollados para la movilidad entrante y saliente.

ARTÍCULO 54. Internacionalización del Currículo. La internacionalización del currículo un proceso transformador que trasciende las fronteras de las disciplinas para apropiarse de nuevas y diversas dimensiones internacionales y culturales. El uso de bibliografía en otros idiomas trasciende la visión global del estudiante permitiéndole consultar y entender otras culturas. Los docentes motivarán el uso de la nueva bibliografía. La internacionalización del currículo busca incluir dimensiones internacionales en el conocimiento, planes de estudio y metodologías de aprendizaje, asignaturas bilingües, las competencias del egresado y los resultados del proceso de enseñanza aprendizaje. En este sentido se convierte en un proceso transformados cuyo objetivo es impactar en el fortalecimiento de la formación integral del estudiante en coherencia con el Proyecto Educativo Institucional y de las Facultades y la propuesta académica y pedagógica.

La Internacionalización del Currículo pretende un desarrollo de competencias interculturales de ciudadanía global para el trabajo en un mundo que es global y culturalmente diverso.

ARTÍCULO 55. Segundo Idioma. Esumer fomentará el estudio y aprendizaje de un segundo idioma, particularmente el inglés, dentro de los diferentes estamentos. En los

programas formales será un requisito de salida y para ello reglamentará los niveles exigidos, pero igualmente, la Institución podrá promover en su interior, el estudio de otros idiomas de interés y frecuente uso en las áreas económico administrativas a nivel mundial, corresponderá a la coordinación de inglés el cumplimiento del presente precepto, mediante estrategias que abarquen los diferentes estamentos institucionales.

El idioma inglés es requerido como requisito de grado para todos los estudiantes de la Institución Universitaria Esumer en sus diferentes niveles: carreras tecnológicas, carreras y ciclos profesionales conforme al Art. 138 del Reglamento Académico y Disciplinario de la Institución. De acuerdo con el Marco Común Europeo de Referencia el nivel requerido es:

- **Nivel B1:** Carreras tecnológicas
- **Nivel B2:** Ciclos y carreras profesionales

CAPÍTULO VII EMPREDIMIENTO E INNOVACIÓN

ARTÍCULO 56. Emprendimiento e Innovación en Esumer. En el marco de su pensamiento estratégico, la Institución Universitaria Esumer contempla, como uno de sus vtores clave, la gestión del conocimiento - Investigación – Desarrollo - Innovación (GC+) que permita consolidar, en los diferentes estamentos que integran la comunidad académica, la apropiación y fomento de la investigación básica y aplicada para el mejoramiento de procesos, métodos y técnicas productivas, que impacten la economía y desarrollo de la sociedad, a través del emprendimiento y la creación de empresas con alto valor.

Corresponderá al Centro de Innovación y Emprendimiento (CIE), liderar y ejecutar diferentes acciones tendientes a la promoción y consolidación de una cultura del emprendimiento y la innovación en los diferentes grupos de interés de la comunidad universitaria, trabajando de manera articulada con el ecosistema regional de emprendimiento, ocupando un lugar destacado dentro del proceso formativo de los estudiantes, integrándolo o bien a la malla curricular o a través de actividades complementarias a los diferentes pensum académicos.

ARTÍCULO 57. Política de emprendimiento e innovación. La Política de Emprendimiento e Innovación de la institución Universitaria ESUMER, tiene como propósitos fundamentales:

- Establecer los lineamientos, procesos, mecanismos y recursos necesarios para la consolidación y desarrollo de la cultura del emprendimiento y la innovación al interior de la universidad.
- Determinar las modalidades de emprendimiento y de innovación que serán promovidas y apoyadas desde la institución.

- Definir las estrategias y acciones necesarias para incorporar el emprendimiento y la innovación dentro de las funciones sustantivas de la universidad (docencia, extensión e investigación)
- Diseñar una oferta de valor para el acompañamiento a las iniciativas de emprendimiento e innovación generadas en la universidad.
- Establecer los procesos de articulación y trabajo conjunto con las entidades que, a nivel nacional e internacional hacen parte de los ecosistemas de emprendimiento e innovación

Los propósitos fundamentales enunciados, se materializarán en el respectivo Plan de Trabajo del CIE y se incorporará anualmente al presupuesto de la Institución para su ejecución.

ARTÍCULO 58. Alcance de la Política. La política de emprendimiento e innovación cubre, sin excepción, los procesos, programas y proyectos que se ejecuten al interior de la Institución Universitaria Esumer, y en sus diferentes sedes o territorios donde esta tenga presencia y por lo tanto, su público objetivo es la comunidad universitaria (estudiantes, egresados, docentes, personal administrativo); sin perjuicio de hacerse extensiva al público en general a través de proyectos y convenios previamente firmados entre la Institución y otras entidades de carácter nacional y/o internacional.

ARTÍCULO 59. Conceptos claves. Para el desarrollo de la política institucional de emprendimiento e innovación y facilitar su interpretación, se han definido los siguientes conceptos claves:

Emprendimiento: se define como una aptitud y actitud que permite la identificación de oportunidades que puedan consolidarse en empresas y negocios de valor, contribuyendo al ecosistema empresarial de la región y el país.

Intraemprendimiento: Se refiere el individuo que orienta sus conocimientos, habilidades y actitudes hacia la generación de valor al interior de una organización.

Emprendimientos de base abierta: Empresas de cualquier sector de la economía que producen o comercializan productos y/o servicios generando utilidades económicas y beneficios sociales.

Emprendimientos de base tecnológica: Empresas derivadas de conocimientos especializados o procesos de investigación, que se caracterizan por explotar nuevos servicios y productos con alto impacto y valor para el mercado. Los emprendimientos de base tecnológica pueden ser corporativos, cuando se desprenden de una empresa o universitarios si corresponden a resultados de los procesos de investigación.

Start up: Son nuevas empresas que presentan gran potencial de crecimiento y con un modelo de negocio escalable y replicable resultante de un proceso de prueba y error en el mercado. Las start up presentan un nivel de innovación que las hace diferentes de los

modelos tradicionales, debido generalmente a la presencia de factores tecnológicos, aunque no es exclusivamente necesario.

Fomento empresarial: Es el conjunto de estrategias y tácticas encaminadas a potenciar la capacidad emprendedora de los diferentes grupos de interés de una organización, que permita la creación de nuevas empresas o aumentar las probabilidades de éxito de las ya existentes.

Innovación y desarrollo: la innovación se entiende como el resultado de un cambio o serie de cambios que significan una novedad sustancial en el entorno o la empresa. En este caso, se refiere a todas las novedades aplicables en el mercado y que además de ser novedosas, son rentables, viables y replicables. Por su parte, el desarrollo comprende la utilización de conocimientos y técnicas derivadas del ejercicio de investigación propio o de terceros que se utilizan en el diseño y elaboración productos, procesos o servicios nuevos o mejorados.

ARTÍCULO 60. Modalidades de emprendimiento e innovación. Para la Institución Universitaria Esumer, el emprendimiento y la innovación no tiene un sentido exclusivo o limitado a la creación de empresa o el desarrollo de inventos; la generación de valor a través de la solución a problemas presentes al interior de las organizaciones o empresas, que permitan incrementar su competitividad hace parte del ADN institucional. Es por ello que, en razón de esta política, se considera que tanto el emprendimiento como la innovación puede materializarse a través de:

Emprendimiento empresarial: El objetivo de este, es la creación de una empresa o negocio que aproveche una oportunidad presente en el entorno a través de la explotación comercial de un producto/servicio de valor. En Esumer se apoyarán los emprendimientos preferiblemente relacionados con los programas académicos, que cuenten con procesos de innovación, generen empleo y sean corresponsables social, ambiental y económicamente.

Intraemprendimiento: Para la Institución, el intraemprendimiento se refiere a la capacidad que tienen el individuo de generar e implementar de soluciones de valor al interior de las empresas u organizaciones, sin necesidad que estas se conviertan en una empresa o negocio particular. En Esumer, por su modelo pedagógico, se promoverá a través de las asignaturas con enfoque práctico, los trabajos de grado o programas especiales en articulación con extensión o investigación.

Innovación empresarial: Se entiende la innovación como aquella idea que cumple con tres elementos claves: pertinencia a un problema o necesidad, factibilidad técnica y viable comercial y financiera. Esta puede ser materializada como una empresa o negocio en operación o bien en un nuevo producto, servicio o proceso al interior de las empresas u organizaciones. Desde Esumer se promoverá la innovación desde los programas académicos, actividades de extensión y la vinculación de los semilleros y grupos de investigación adscritos a la Institución.

ARTÍCULO 61. Pilares de la política de emprendimiento e innovación. Para el cumplimiento de los propósitos de la política de emprendimiento e innovación, se han definido los siguientes pilares estratégicos, indispensables en todo proceso de emprendimiento e innovación.

El emprendedor o equipo emprendedor. El emprendedor es quien, sólo o acompañado, es capaz de hacer que las ideas y los proyectos se materialicen. Son aquellas personas que inician la acción y son capaces de conducir a un equipo humano en el lanzamiento de una empresa o innovación.

Un emprendedor se caracteriza por su capacidad creativa, el asumir riesgos, el direccionamiento de equipos de trabajo, la comunicación estratégica, la amplitud perceptual, entre otras competencias que le permiten, en conjunto asumir los procesos que conlleva el emprender e innovar, ya sea con su propia empresa o bien al interior de cualquier organización.

El éxito del proceso de acompañamiento radica en la capacidad, conocimiento y aptitud del emprendedor o los emprendedores, por lo tanto, la política debe propender por generar los espacios de motivación, diagnóstico y aprendizaje necesarios que le permitan asumir el compromiso y las responsabilidades que conlleva el emprendimiento y la innovación.

La idea. Define el objeto o negocio de la nueva actividad y las probabilidades de éxito o fracaso. Las ideas pueden provenir de diferentes fuentes: formación académica, experiencia del emprendedor, tendencias, problemas y necesidades presentes en el entorno, redes, centros de investigación, entidades especializadas, inventores e incluso de la misma empresa.

Desde la política se promoverá la identificación de oportunidades y se generarán los mecanismos para la estructuración de aquellas ideas susceptibles de convertirse en empresa o en una innovación para el mercado, las cuales serán apoyadas desde los diferentes procesos establecidos por el Centro de Innovación y Emprendimiento.

Los recursos. Todo proceso de emprendimiento e innovación, requiere de recursos, los cuales se clasifican en diferentes categorías: financieros, humanos, tecnológicos, relacionales, intelectuales, entre otros. Dichos recursos difieren a lo largo de los ciclos de vida del emprendimiento o innovación, siendo lógicamente más agudos en las fases de creación, lanzamiento y crecimiento.

El acceso a recursos es un problema particularmente serio en los emprendedores e innovadores, especialmente cuando estos no cuentan con el patrimonio necesario o conexiones con grupos empresariales y aliados estratégicos. A esto se suma la baja cultura

de capital riesgo lo que hace que el acceso a este sea más una excepción que un motor de desarrollo.

Desde la política de emprendimiento e innovación institucional, se desarrollarán estrategias que permitan el acceso a diferentes recursos, ya sean propios o de otras entidades del ecosistema que posibiliten los procesos de acompañamiento, formación y puesta en marcha de los emprendimientos e innovaciones de origen esumeriano.

La tutoría. En muchos casos, las personas decididas a lanzarse al mundo del emprendimiento y la innovación, requieren de un apoyo externo o tutorización en cuestiones como la formación, la localización de fuentes de financiación, subvenciones, la elaboración de un plan de negocio, búsqueda de apoyos tecnológicos y de socios experimentados en su sector de actividad, entre otros aspectos.

El tutor es la persona responsable de acompañar al emprendedor y/o innovador durante todo el proceso, orientando, supervisando, revisando, calificando y motivando a los mentorados a su cargo; por lo tanto, debe ser una persona idónea y con amplia experiencia en el sector o en los ámbitos del emprendimiento y la innovación. Se procurará, desde la política de emprendimiento e innovación, generar acciones que permitan la creación de un equipo especializado de tutores que, ya sea desde el aula de clase o bien en otras actividades extracurriculares, apoyen dichos procesos y acompañen a los emprendedores e innovadores en las diferentes etapas.

La infraestructura. La infraestructura se refiere a todo un conjunto de elementos, tangible e intangibles, que favorecen la identificación de oportunidades, la creación de empresas y el fortalecimiento de las mismas, así como la generación de innovaciones de valor al interior de las organizaciones y de la misma institución. Esta infraestructura va desde plataformas tecnológicas para la gestión del emprendimiento y la innovación, hasta programas y espacios físicos con sus correspondientes equipos, todo en consonancia con la formación teórico-práctica en ESUMER. La política de emprendimiento e innovación velará por la creación, mantenimiento y actualización de la estructura necesaria para el fomento del emprendimiento y la innovación.

Los instrumentos. Las asignaturas, metodologías, indicadores, piezas de comunicación, entre otras se convierten en instrumentos que permiten los procesos de apropiación, formación, evaluación y acompañamiento para emprendedores e innovadores de la Institución.

La articulación de estos con el modelo de gestación de empresas y con la formación teórico-práctico de ESUMER garantizan la generación de nuevas ideas, la sistematización de los procesos, la distribución y comunicación de nuevos desarrollos y la identificación de tendencias para nuevos desarrollos institucionales. La política de emprendimiento e

innovación institucional velará por la consolidación, revisión e implementación de dichos instrumentos y su articulación con las diferentes áreas de la institución.

ARTÍCULO 62. Estrategias para la promoción y desarrollo. Para el fomento y apropiación de la cultura del emprendimiento y la innovación al interior de la comunidad universitaria, se hace necesario el desarrollo de diferentes estrategias que permitan el acercamiento y adopción de las acciones y programas propuestos, asegurando los procesos y generando los impactos y resultados esperados.

Para tal fin, se tendrán entre otras, las siguientes estrategias, clasificadas en cuatro categorías, que corresponden a la ruta del emprendedor a saber:

Estrategias para el fomento y sensibilización en emprendimiento e innovación. Son aquellas estrategias cuyo objetivo es fomentar en los miembros de la comunidad universitaria el espíritu emprendedor y de innovación como parte del ADN institucional. Para ello, se promoverán acciones que impacten directamente a los programas, así como el desarrollo de actividades que permitan el acercamiento a experiencias significativas de emprendimiento e innovación, así como a los diferentes programas e instituciones del ecosistema emprendedor a nivel nacional e internacional.

En ese sentido, se proponen las siguientes estrategias:

Emprendimiento e innovación desde el currículo. En todos los programas académicos de la institución se generarán espacios que integren el emprendimiento y la innovación, ya sea a través de ejercicios académicos en el aula de clase o la interacción con entidades y espacios del ecosistema emprendedor.

Espacios de interacción y networking. Desde la institución se promoverá y apoyará el desarrollo de ferias y muestras empresariales, visitas a entidades del ecosistema, directorios empresariales y ruedas de negocio, que contribuyan a la gestión comercial y de negocios de los emprendedores miembros de la comunidad esumeriana y la visibilización de las innovaciones desarrolladas al interior de la institución.

Comunicación y visibilización. Se utilizarán los medios de comunicación de la institución para dar a conocer las actividades institucionales y del ecosistema que aporten al proceso emprendedor y de innovación, así como la promoción de los valores del emprendimiento y la innovación en la comunidad universitaria y la visibilización de las experiencias exitosas de los miembros de la comunidad universitaria.

Semillero de investigación en emprendimiento e innovación. Se promoverá el semillero de investigación en emprendimiento e innovación para el desarrollo de proyectos que fomenten la investigación académica, acordes a las líneas y grupos de investigación de la Institución.

Formación a docentes. Junto con la Vicerrectoría Académica y las respectivas facultades, se diseñarán programas de formación y actualización en emprendimiento e innovación para docentes, egresados y personal administrativo, esto con el fin de promover el emprendimiento y la innovación como parte del ADN institucional.

Estrategias para el acompañamiento a emprendedores e innovadores. Estas estrategias comprenden los procesos de acompañamiento y trazabilidad de los emprendedores y sus iniciativas, desde la etapa de ideación hasta su incorporación al tejido empresarial; para ello se definirá una ruta emprendedora esumeriana en la cual podrán participar aquellos miembros de la institución interesados en emprender.

La ruta emprendedora está conformada por dos momentos a saber:

Estructuración de la idea y el modelo de negocio (ideación y preincubación). En esta primera etapa se acompaña al emprendedor o emprendedores interesados y dispuestos a emprender, con la estructuración, validación de la idea de negocio, bajo diferentes metodologías como son la Lean Startup, Costumers Development, entre otras. Se definirá un mecanismo por parte de la coordinación de emprendimiento, para el seguimiento y trazabilidad de los participantes y sus ideas.

El conjunto de conocimientos y habilidades que se desarrollaran en la primera etapa es:
Equipo emprendedor

- Descubrimiento y estructuración de la oportunidad
- Evaluación segmento de mercado.
- Desarrollo del prototipo y validación comercial
- Estructuración básica de la idea

Estructuración Modelo canvas y plan de negocio (Incubación y aceleración). En la segunda etapa, se estructura el modelo de negocio de las ideas generadas en la primera etapa o bien, aquellas que, a partir de un diagnóstico y evaluación previo por parte de la coordinación de emprendimiento se consideran deben incorporarse al proceso.

El conjunto de conocimientos y habilidades correspondientes a la segunda etapa son:

- Construcción modelo de negocio
- Validación modelo de negocio

Trabajo de grado modalidad emprendimiento empresarial. Los estudiantes tendrán la posibilidad de optar como opción de grado la modalidad de emprendimiento empresarial, la cual consiste en la formulación del plan de negocio y la puesta en marcha del emprendimiento a nivel comercial.

Para recibir el título bajo esta modalidad, el emprendedor deberá demostrar la operación real de la empresa, así como sus primeras ventas. No necesariamente las empresas que participen bajo esta modalidad deberán estar formalizadas ante Cámara de Comercio.

La coordinación de emprendimiento junto con las facultades, definirán los parámetros para el desarrollo y acompañamiento de los estudiantes que participen bajo esta modalidad.

Las ideas y empresas participantes que se caractericen por su alto grado de novedad e innovación, tendrán la posibilidad de recibir acompañamiento especializado y recursos por parte de la Institución, previo análisis por parte de la misma. Para tal fin, la institución dictará las disposiciones a seguir.

Las demás iniciativas o empresas, se apoyarán para su articulación con el ecosistema emprendedor a nivel nacional y/o internacional o a convocatorias externas especializadas.

Estrategias para el fortalecimiento empresarial. Estas estrategias comprenden acciones orientadas al fortalecimiento de las empresas y negocios de miembros de la comunidad esumeriana en las diferentes áreas acordes a la línea de conocimiento y experiencia de la Institución. Para ello, se proponen las siguientes acciones:

Vinculación de estudiantes. Se desarrollarán acciones para vincular a los estudiantes de pregrado y posgrado a las actividades de fortalecimiento empresarial ya sea a través de las asignaturas prácticas, trabajos de grado o retos empresariales. Junto con la decanatura y la coordinación de los diferentes programas se diseñarán dichas acciones.

Mentores esumerianos. Se promoverá la participación activa de docentes, egresados y emprendedores con experiencia para el acompañamiento a emprendedores y empresarios. La institución definirá los estímulos, académicos o financieros, para los mentores vinculados al programa, así como el reconocimiento público por su contribución.

Estrategias para el desarrollo de la innovación empresarial. Estas últimas estrategias corresponden al fomento y la apropiación de la innovación tanto al interior de la Institución como en el desarrollo e implementación de programas y el reconocimiento de buenas prácticas de innovación desarrolladas por miembros de la comunidad esumeriana. Para ello, se proponen las siguientes acciones:

Apropiación de la innovación. Acciones correspondientes a generar procesos de sensibilización y apropiación de la innovación a través formación interna/externa y estrategias comunicacionales y de mercadeo.

Retos de innovación empresarial. Convocatorias anuales para la resolución de retos de innovación al interior de las empresas. Desde la coordinación de emprendimiento e innovación, con apoyo de las Vicerrektorías Académicas y de Extensión e investigación, se definirán los retos, incentivos y mecanismos de participación, desarrollo y socialización de los resultados.

Buenas prácticas en innovación. Comprende la identificación y socialización de buenas prácticas de innovación desarrolladas por miembros de la comunidad esumeriana. Para ello, se definirán, por parte de la institución los procesos de convocatoria, incentivos y mecanismos de participación. Igualmente, se diseñará una agenda de visitas programadas a empresas o entidades que se destaquen por su hacer innovador. Desde las facultades se definirán los parámetros para la participación y vinculación de los estudiantes a dichos espacios.

ARTÍCULO 63. Gestión administrativa del emprendimiento y la innovación. Tanto la definición de la estructura organizacional como de los diferentes procesos que integran la gestión del emprendimiento y la innovación al interior de la Institución, estará bajo los lineamientos de la Rectoría, la Vicerrektoría Académica y la Coordinación del Centro de Innovación y Emprendimiento (CIE), con el apoyo de las áreas financieras, la Vicerrektoría de Investigación y Extensión y las Decanaturas.

Para evidenciar el cumplimiento de la política de Emprendimiento e Innovación, se contará con los siguientes mecanismos:

- El manual de procesos actualizado del Centro de Innovación y Emprendimiento, el cual debe cumplir con los lineamientos de calidad definidos por la Institución
- El Plan Operativo Anual diseñado por el Centro de Innovación y Emprendimiento CIE, el cual será aprobado por la Vicerrektoría Académica o quien esta designe.
- El presupuesto aprobado y ejecutado por el Centro de Innovación y Emprendimiento CIE, debidamente revisado tanto por la Vicerrektoría Académica y por el área financiera de la Institución.
- Los informes de gestión semestrales o anuales, el cual debe incluir la evaluación por parte de los emprendedores, de los servicios y actividades desarrolladas por el CIE.
- Los indicadores de resultado, proceso e impacto que permita el monitoreo y la evaluación semestral o anual de los programas y/o actividades realizadas por el CIE.

CAPÍTULO VIII BIENESTAR INSTITUCIONAL

ARTÍCULO 64. Bienestar Institucional. Sin perjuicio de lo establecido en la política institucional sobre Bienestar, el Bienestar Institucional tiene como objeto contribuir al desarrollo humano de cada uno de los miembros de la comunidad y debe estar concebido como un aporte al proceso educativo mediante acciones intencionalmente formativas que

permitan el desarrollo de las diferentes dimensiones (cultural, social, moral, intelectual psicoactivo y físico) del ser Humano, a través de los siguientes objetivos:

- a) Propiciar espacios físicos para prestar los servicios de bienestar que contribuyan a los programas de prevención y promoción en salud.
- b) Fomentar la formación integral de la comunidad universitaria.
- c) Privilegiar el desarrollo humano en armonía con la naturaleza.
- d) Contribuir el desarrollo de expresiones culturales y artísticas en las personas que conforman la comunidad universitaria.
- e) Mejorar las condiciones de salud física, mental y afectiva de los individuos que conforman la comunidad educativa de Esumer.
- f) Mejorar el cuidado de la naturaleza y medio ambiente al interior de la institución.
- g) Promover la participación de los miembros de la institución en la ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SSGT.
- h) Impulsar el programa de intermediación e inserción laboral de la comunidad educativa.
- i) Desarrollar estrategias para el acompañamiento institucional de la deserción y retención estudiantil.

El presente Acuerdo rige a partir de su expedición,



JUAN CARLOS VÉLEZ MADRID GUSTAVO LONDOÑO OSSA
Presidente Secretario General