

**FUNDACIÓN EDUCATIVA ESUMER**  
**ACUERDO No. 146**  
**DICIEMBRE 03 DE 2003**

**ESTATUTO DOCENTE**

Por el cual se establece el Estatuto Docente

El Consejo Directivo de la Fundación Educativa ESUMER,

**CONSIDERANDO:**

- a. Que el personal docente es elemento esencial para el logro de los objetivos que esta institución se propone, en especial su constante compromiso con la calidad y los procesos de autoevaluación y acreditación;
- b. Que de los principios que la inspiran se deduce directamente el estímulo que el profesor merece al consagrarse a una labor de tan nobles fines;
- c. Que para realizar lo anterior es necesario establecer normas que regulen las relaciones académicas, administrativas y laborales entre la institución y su personal docente;
- d. Que tales normas deben propender en general por un tratamiento justo basado en criterios objetivos que permitan la promoción del profesorado conforme con sus reales méritos dentro de las posibilidades de la institución; y
- e. Que busca la promoción individual del profesor como tal y su realización como persona humana desarrollando su esfuerzo y la mística que debe acompañar su alta misión.

**ACUERDA:**

Adoptar el ESTATUTO DOCENTE del siguiente tenor:

**CAPITULO I**  
**DE LA CARRERA PROFESIONAL**

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

## **CAPITULO II DEL PERSONAL DOCENTE**

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

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

Clasificación por vinculación contractual

**Artículo 4.** Existen cuatro formas de vinculación docente:

- a. Asesor
- b. De cátedra
- c. De medio tiempo
- d. De tiempo completo

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

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

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

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

Clasificación por categorías

**Artículo 5.** Se establecen las siguientes categorías para el personal docente:

Profesor Auxiliar  
Profesor Asistente  
Profesor Asociado  
Profesor Titular

**Artículo 6.** Compete al Consejo Académico la clasificación y promoción de los profesores dentro de categorías a que se refiere el artículo precedente y conforme con la reglamentación de presente régimen.

### **CAPITULO III DE LA VINCULACIÓN DE DOCENTES**

**Artículo 7.** El proceso de incorporación de docente comprende las siguientes fases:

- a. El funcionario responsable, asesorado por su Consejo o Comité, selecciona el candidato y lo presenta a la consideración del Director Académico quien, teniendo en cuenta el comportamiento y la experiencia personal del candidato a la luz de los principios y de la filosofía de ESUMER, autoriza o no la prosecución del trámite de vinculación.
- b. Los departamentos o Unidades Académicas de la Institución procesarán la información pertinente a cada una de estas dependencias.
- c. Cumplidas satisfactoriamente las dos etapas anteriores, el Director Académico aprueba o no la vinculación; en caso positivo profiere el nombramiento correspondiente.

**Artículo 8.** Solamente cumplido el trámite señalado en el artículo anterior podrá el docente iniciar su actividad académica.

**Artículo 9.** Los docentes de tiempo completo se vincularán mediante contrato a término fijo por el primer año. Pasado dicho lapso el Consejo Académico valorará su rendimiento y determinará si es procedente la permanencia del docente en la Institución.

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

**Artículo 10.** Los docentes de cátedra se vincularán mediante contrato de trabajo por término de la duración de la labor contratada por el período académico respectivo.

### **CAPITULO IV MERITOS PARA LA CLASIFICACIÓN DE LOS DOCENTES**

**Artículo 11.** La categoría de Profesor Auxiliar requiere acreditar título a nivel postsecundario del mismo nivel en el que impartirá sus cursos debidamente reconocido según las disposiciones legales.

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

**Artículo 12.** Para ser Profesor Asistente se requiere:

- a. Acreditar un año de práctica como docente auxiliar en ESUMER con eficiencia comprobada en su desempeño; o
- b. Acreditar título profesional a nivel postsecundario y formación mínimo a nivel diplomado sobre pedagogía, didáctica o métodos para el óptimo proceso docente educativo; y contar con las siguientes calidades:

1. Ejercicio profesional en el área en que impartirá sus cursos por un lapso no menor de dos años debidamente evaluado.
2. Título de postgrado debidamente reconocido.

**Artículo 13.** Para ser Profesor Asociado se requiere:

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

**PARÁGRAFO:** Para el literal b, se podrá asimilar como profesor Asociado a aquel que demuestre experiencia empresarial pertinente para los propósitos de la docencia en ESUMER de 5 años y 2 años de experiencia docente, cumpliendo con los demás requisitos del literal.

**Artículo 14.** Para ser Profesor Titular se requiere:

- a. Un mínimo de dos años como Profesor Asociado en ESUMER con un desempeño eficiente de la función docente; acreditar título de magíster debidamente reconocido y elaborar un trabajo científico de investigación que reúna las calidades que para este efecto determine el Consejo Académico; o
- b. Presentar título de doctorado debidamente reconocido y formación mínimo a nivel de diplomado sobre pedagogía, didáctica o métodos para el óptimo proceso docente educativo y que al momento de vincularse a la Institución acredite 10 años de experiencia docente.

**PARÁGRAFO:** Para el literal b, se podrá asimilar como profesor Titular a aquel que demuestre experiencia empresarial pertinente para los propósitos de la docencia en ESUMER de 10 años y 5 años de experiencia docente, cumpliendo con los demás requisitos del literal.

**Artículo 15.** La Institución, hecha la evaluación del caso por parte de la Rectoría, asimilará el lapso servido de un docente en actividades específicas, para el efecto de computar el tiempo de práctica docente de que se trata en este capítulo.

## **CAPITULO V CARGA ACADÉMICA**

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

**Artículo 17.** La distribución de la carga académica de los docentes la determinará el Director de Programa o Jefe respectivo con el visto bueno de las Direcciones de Programa y Administrativa.

**Artículo 18.** El docente de tiempo completo debe asumir una carga laboral de 40 horas semanales.

**Artículo 19.** El docente de medio tiempo debe asumir una carga laboral de 20 horas semanales.

**Artículo 20.** La fundación educativa Esumer clasificará a sus profesores de medio tiempo y tiempo completo en las siguientes categorías funcionales:

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

**Artículo 21.** La Fundación Educativa Esumer dispone de las siguientes cargas académicas para cada una de las categorías funcionales así:

- Docente investigador: 60 horas semestre período académico ordinario
- Docente asignado a dirección de programa académico: 60 horas semestre período académico ordinario.
- Docente académico investigativo: 300 horas semestre período académico ordinario.
- Docente en comisión administrativa: Su carga académica será estipulada por el Rector de acuerdo con la comisión administrativa asignada.

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

**Artículo 22:** Los anteriores docentes dictarán un máximo de tres (3) asignaturas diferentes. Asignatura adicional deberá ser autorizada por el Rector.

**Artículo 23:** En el periodo académico de la Fundación el Director Académico podrá asignar a los docentes de tiempo completo y medio tiempo a actividades especiales según su criterio.

**Artículo 24.** La carga académica de docente de cátedra comprende las horas de contacto contractuales.

**Artículo 25.** Las jefaturas de áreas u otras dependencias académicas conllevan una bonificación mientras se desempeña dicho cargo, determinada por el Rector en cada caso.

## **CAPITULO VII CURVA DE SALARIOS**

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

a. Incremento salarial. Los incrementos salariales para los docentes se harán cuantitativamente en dos sentidos dentro de la tabla general de salarios establecida para el efecto, así:

1. Sentido vertical. Es el porcentaje de aumento que la Institución acuerda considerando los índices de inflación y el aumento del costo de la vida; su aplicación se hace sobre la base y el tope salarial de cada categoría.
2. Sentido horizontal. Es el incremento que dependiendo exclusivamente del desempeño, se asigna en particular a cada docente dentro de su categoría, con base en los siguientes factores:

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

<b>BASE SALARIAL</b>		<b>TOPE SALARIAL</b>
<b>FACTORES (4)</b>		100%
<b>1. ESTUDIOS REALIZADOS</b>		<b>30%</b>
1	Tecnológicos	10%
2	Profesionales	20%
3	Especializaciones	40%
4	Maestrías	60%
5	Doctorados	100%
<b>2. IDIOMA EXTRANJERO</b>		<b>10%</b>
1	No	0%
2	Suficiencia (comprobada)	100%

<b>3. DESARROLLO INTELECTUAL</b>		<b>40%</b>
1	Publicación de artículos internamente o Documentos guías fundamentados	10%
2	Publicación de artículos en revistas	20%
3	Publicación de artículos de prensa	15%
4	Publicación de libros	40%
5	Ponencias	15%
<b>4. EVALUACIÓN</b>		<b>20%</b>
1	Evaluación de los alumnos	10%
2	Evaluación Dirección académica	10%

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

### **CAPITULO VIII ESTÍMULOS PARA LOS DOCENTES**

**Artículo 28.** Estímulos para estudio.

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

- a. Los cursos de docencia universitaria se dictarán periódicamente y el profesorado deberá asistir a ellos en los casos determinados por la Institución;
- b. Los cursos de Educación Continuada que ofrezca la Institución podrán ser asumidos por el profesorado sometido a este régimen, previo visto bueno del Director de Programa o Jefe respectivo;
- c. El profesorado podrá ingresar a los programas regulares de pregrado y postgrado que se sirvan dentro de ESUMER con visto bueno de las direcciones Académica y Administrativa. En este evento el docente se debe someter a las contraprestaciones y garantías que fije la Institución.
- d. La Institución financiará en todo o en parte el desplazamiento, el sostenimiento y los estudios de profesores que, en casos especiales y previo concepto de las direcciones Académica y Administrativa, deban ir a otras instituciones a capacitarse en áreas de interés para ESUMER, siempre y cuando el docente se someta a las contraprestaciones y garantías que fije la institución.
- e. La institución hará las gestiones necesarias para conseguir becas para sus docentes, en las áreas que sean de interés mutuo; además, estudiará el otorgamiento de licencias remuneradas y no remuneradas, de acuerdo con los criterios de las Direcciones Académica y Administrativa en cada caso y teniendo en cuenta el criterio del respectivo Director de Programa o Jefe.

- f. La Institución asignará anualmente una partida presupuestal para el desplazamiento y participación del profesorado en eventos propios de su carácter docente y que sean de interés para la Institución. Corresponde al jefe respectivo coordinar con las direcciones Académica y Administrativa de dichos fondos.

**Artículo 29.** Estímulos para la investigación.

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

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

**Artículo 30.** Estímulos para la publicación de obras de carácter docente.

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

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

**Artículo 31.** Títulos honoríficos.

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

- a. Anualmente la Institución realizará un acto institucional para otorgar una certificación escrita a aquellos docentes que durante ese período alcanzaren las categorías de Asistente, Asociado o Titular.
- b. Las investigaciones y las publicaciones que se hagan merecedoras de un reconocimiento especial serán acreditadas en dicho acto oficial con el respectivo otorgamiento de un documento.

## **CAPITULO IX DEBERES DEL PERSONAL DOCENTE**

**Artículo 32.** Son deberes del personal docente:

- a. Ajustar su comportamiento personal a los principios y la filosofía de la Institución;
- b. Cumplir con la carga académica que la Institución le asigne de conformidad con el reglamento y desempeñar todas sus funciones docentes, investigativas y administrativas, cuando haya lugar a estas últimas, que por razón de su cargo le corresponden dentro de la organización de la institución;
- c. Ser responsables y leales con la institución, armonizando el cumplimiento de sus funciones con los fines y propósitos de ésta y además, colaborar en el adelanto y progreso de la misma;
- d. Someterse a las jerarquías institucionales y acatar las decisiones de las personas u organismos superiores;
- e. participar en las reuniones, seminarios y demás eventos que la Institución realice y que le corresponda; y
- f. Conocer y cumplir estrictamente los Estatutos y Reglamentos de la Institución.
- g. Todo docente que realice un curso, seminario, simposio, o encuentro patrocinado por la Fundación deberá realizar un informe escrito del mismo a la rectoría. El Rector decidirá cual es la mejor manera para socializar en la Fundación dicha información.

## **CAPITULO X DERECHOS DEL PERSONAL DOCENTE**

**Artículo 33.** Son derechos del personal docente:

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

## **CAPITULO XII DE LOS NOMBRAMIENTOS Y REMOCIONES**

**Artículo 34.** Corresponde a Rector y/o Director Académico el nombramiento y remoción del personal docente. La vinculación de los docentes seguirá el trámite establecido en los reglamentos.

**Artículo 35.** Para la renovación de contrato se tendrá en cuenta la evaluación del desempeño de las funciones que corresponden al docente.

**Artículo 36.** La desvinculación de un docente opera por renuncia aceptada, por remoción que haga el Director Académico y por las demás causales establecidas en la Legislación Colombiana.

**Artículo 37.** Para la remoción de profesores el Rector y/o Director Académico procederá de la siguiente manera:

- a. Inicialmente el Rector y/o Director Académico oirá las instancias respectivas;
- b. Cuando las circunstancias lo ameriten, según su recto criterio, el Rector y/o Director Académico podrá solicitar al docente que haga el descargo correspondiente;
- c. El Rector y/o Director Académico procederá, si es del caso, a la desvinculación del docente.

**Artículo 38.** Además de las causales establecidas por la Legislación Colombiana, se consideran como justas causas de terminación del contrato laboral docente las siguientes:

- a. Faltas graves contra la ética profesional;
- b. Faltas graves contra los Estatutos y Reglamentos de la Institución; y
- c. La variación sustancial de las circunstancias o las causas que dieron origen al nombramiento.

Este Acto Resolutorio rige desde la fecha de su expedición y tendrá plena vigencia y aplicación desde el momento en que entre en vigencia el Estatuto Docente que mediante él se reglamenta

Cópiese, comuníquese y cúmplase.

LUIS ALFONSO QUINTERO ARBELAEZ  
Presidente Consejo Directivo