



Uniempresarial
Fundación Universitaria Empresarial

ESTATUTO PROFESORAL

Aprobado por el Consejo Superior Universitario, según consta en Acta 140 del 26 de agosto de 2021. En concordancia con el Acta 146 del 27 de enero de 2022 del mismo cuerpo colegiado.

Una filial de:





ÍNDICE

ALCANCE	3
INTRODUCCIÓN	4
CAPÍTULO 1. GENERALIDADES	
Artículo 1. Principios fundamentales	5
Artículo 2. Responsabilidades de los profesores	5
Artículo 3. Selección, ingreso y contratación de profesores	6
Artículo 4. Profesores de planta	7
Artículo 5. Profesores invitados	8
Artículo 6. Profesores de hora cátedra	8
Artículo 7. Tutores coformadores	8
Artículo 8. Remuneración	8
Artículo 9. Evaluación de la actividad profesoral	9
CAPÍTULO 2. ORDENAMIENTO PROFESORAL	
Artículo 10. Categorías del ordenamiento	12
Artículo 11. Permanencia	13
Artículo 12. Promoción	14
Artículo 13. Comité Evaluador	15
Artículo 14. Clasificación de los profesores de hora cátedra	15
CAPÍTULO 3. DERECHOS Y DEBERES	
Artículo 15. Derechos	16
Artículo 16. Deberes	17
Artículo 17. Participación en órganos de decisión	19
CAPÍTULO 4. DESARROLLO PROFESORAL Y RECONOCIMIENTOS	
Artículo 18. Desarrollo profesoral	20
Artículo 19. Reconocimientos	20
Artículo 20. Período sabático	20
Artículo 21. Incentivos	21
CAPÍTULO 5. RÉGIMEN DISCIPLINARIO	
Artículo 22. Faltas	22
Artículo 23. Sanciones	22
Artículo 24. Procedimiento	22



ALCANCE

El presente Estatuto establece las directrices que regulan la relación entre la Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá - Uniempresarial y sus profesores. Señala los principios fundamentales en que se sustenta dicha relación, los valores que la guían, los derechos y deberes de los profesores, los criterios de ordenamiento profesoral, los estímulos, y demás disposiciones de acuerdo con la normatividad legal vigente.

INTRODUCCIÓN

El profesor de la Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio hace parte de una institución interesada en su desarrollo profesional y personal, que reconoce el mérito y que propicia las mejores condiciones para que su permanencia se convierta en un proyecto de vida satisfactorio, productivo, amable y colaborativo. Las labores de un profesor de Uniempresarial se enmarcan en una tarea gratificante, orientada a la construcción de un país con mayor equidad y competitividad mediante la formación de jóvenes que aprenden haciendo a través de la formación dual que articula la teoría en el aula y la práctica en la empresa. Su actividad educativa es trascendente, junto con la investigación aplicada y el relacionamiento con las empresas, pilares de la proyección social que tiene la Fundación.

Uniempresarial privilegia la excelencia académica. Pertener a la institución implica un servicio a las nuevas generaciones de jóvenes y por lo tanto requiere de un talento humano profesional que cuente con conocimientos avanzados y relevantes, con experiencia en la realidad empresarial, vocación de servicio, y un profundo sentido de responsabilidad personal e institucional. Los profesores de la Fundación deben ser siempre un ejemplo de vida para sus pares y para sus alumnos y egresados.

En Uniempresarial, el profesor acompaña a los estudiantes -en un proceso colectivo de construcción del conocimiento- a descubrir los principios por sí mismos a través de las experiencias de aprendizaje en el aula y en la empresa. Con este espíritu, y de acuerdo con su misión, Uniempresarial adopta el presente Estatuto Profesorial, hoja de ruta de la actividad de sus profesores de planta, encaminado a brindar elementos que fortalezcan sus condiciones de bienestar y que propicien su mejoramiento continuo, columna vertebral del quehacer educativo en búsqueda permanente de la excelencia, con el ánimo de consolidar su actividad profesoral y contribuir a que los docentes desarrollen su proyecto de vida.

CAPÍTULO 1. GENERALIDADES

Artículo 1. Principios fundamentales

Las actividades de los profesores de la Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá deben regirse por los siguientes principios:

- Excelencia
- Vocación de servicio al sector empresarial
- Ética y buena fe
- Liderazgo
- Objetividad
- Creatividad
- Mística
- Empatía y relacionamiento
- Lealtad
- Espíritu ciudadano

Artículo 2. Responsabilidades de los profesores

Las tareas de un profesor de la Fundación incluyen principalmente las siguientes actividades:

Docencia. Comprende la adquisición y difusión de conocimientos y valores en el contexto de la educación basada principalmente en el modelo de formación dual y en la formación integral. Los objetivos de esta labor son obtener una síntesis crítica del conocimiento, desarrollar un ambiente adecuado para la formación integral de los estudiantes, acompañar y guiar las prácticas de los estudiantes en las empresas, transmitir conocimientos a los estudiantes y velar por su comprensión y apropiación, desarrollar habilidades y actitudes en ellos, así como preparar y actualizar su actividad con miras a su participación en proyectos relacionados con las necesidades y retos de las empresas coformadoras.



Los profesores desarrollarán la docencia directa e indirecta. La docencia directa hace referencia a la actividad relacionada con impartir las clases, así como al acompañamiento y guía a los estudiantes en las empresas cofomadoras, como pilar de la formación dual. La indirecta incluye la planeación, la preparación de clases, la asesoría, atención a estudiantes y trabajos dirigidos derivados de las actividades de docencia de cada asignatura, la elaboración, calificación y retroalimentación de evaluaciones o exámenes, u otras actividades que consideren necesarias. Así mismo, se desarrollarán actividades de docencia indirecta no relacionadas con el desarrollo de las asignaturas: como tutoría o consejería a estudiantes, validaciones, supletorios o preparatorios, exámenes de suficiencia, reuniones relacionadas con actividades profesoriales, productividad académica en docencia, dirección de trabajos de grado, entre otros.

Investigación aplicada, innovación, creación y consultoría. La actividad de investigación aplicada, innovación, creación y consultoría de los profesores está orientada prioritariamente a la solución de problemas y retos planteados por las empresas financiadoras y las cofomadoras, los *clusters* de la Cámara de Comercio de Bogotá y los ecosistemas empresariales. Incluye también la solución de problemas relacionados con el proceso enseñanza-aprendizaje, de acuerdo con los lineamientos de la formación dual, así como de aquellos que se trabajen en conjunto con las universidades que pertenecen a las redes en que participe la Fundación, especialmente aquellas dedicadas al modelo dual. Esta actividad se regula de acuerdo con la reglamentación existente.

Extensión y proyección social y empresarial. El profesor podrá participar en programas de extensión, educación continua, educación para el trabajo y el desarrollo humano, ventas de servicios y proyectos sociales, de acuerdo con la reglamentación dispuesta para ello.

Los profesores de la Fundación deben elaborar, de manera consensuada con su director, un plan de actividades anual como herramienta de planeación y administración de sus tareas en el que se plasme la distribución de sus horas de trabajo en las funciones sustantivas, acompañamiento en prácticas empresariales y apoyo a la gestión académica con el fin de permitir el seguimiento de sus funciones y el cumplimiento de los objetivos trazados.

Artículo 3. Selección, ingreso y contratación de profesores

Los profesores de la Fundación son profesionales acreditados. Su proceso de contratación inicia a partir de las necesidades y recomendaciones de los Programas y el cumplimiento de las condiciones de calidad de la institución y será avalado por la Vicerrectoría Académica y la Rectoría.

Para ser contratado como profesor de la Fundación se requiere cumplir:

1. Los requisitos establecidos en el presente Estatuto.
2. El perfil y competencias establecidos en el descriptivo del cargo.
3. Las demás condiciones y requisitos establecidos por la institución.

Evaluación para el ingreso

La Vicerrectoría Académica, con el visto bueno de la Rectoría, es la encargada de definir y documentar con claridad los criterios y procedimientos para la selección de los profesores, los cuales deben estar inspirados en las políticas y criterios generales que para ese efecto establezca la Fundación. Para la selección se tendrá en cuenta la correspondencia del perfil del aspirante con las necesidades establecidas en el plan de desarrollo, el nivel de formación académica, el dominio de una segunda lengua y las relaciones con el sector empresarial (excepto para el área de enseñanza de lenguas). La contratación de un profesor debe estar precedida de la elaboración consensuada de un plan de actividades y la completa información acerca de las responsabilidades laborales y los mecanismos institucionales de desarrollo profesoral.

El ordenamiento inicial del profesor se realiza por parte del Comité Evaluador (descrito en el artículo 12 del presente Estatuto) en el momento del ingreso a la Fundación, previo cumplimiento de los requisitos y procedimientos establecidos por la institución. Un profesor podrá ingresar a la Fundación en cualquiera de las categorías contempladas en el presente Estatuto.

Para el ingreso de los profesores de hora cátedra, se verificará el cumplimiento de los requisitos del presente Estatuto, siempre y cuando los títulos obtenidos o una vasta experiencia en un tema particular guarden relación directa con la asignatura dictada.

Artículo 4. Profesores de planta

De acuerdo con su dedicación, los profesores de planta de la Fundación se clasifican en profesores de tiempo completo y de medio tiempo. Los profesores de planta son con quienes se ha establecido un contrato laboral que los reconoce como tales, y prestan sus servicios para la Fundación en las actividades académicas enunciadas en el presente Estatuto y de acuerdo con el plan de trabajo convenido con su superior. La labor académica de un profesor de tiempo completo corresponde a 40 horas semanales. En la misma proporción, el profesor de medio tiempo tendrá una asignación de 20 horas a la semana.

Artículo 5. Profesores invitados

Son aquellos que, por su idoneidad académica o empresarial, son llamados a prestar transitoriamente sus servicios como profesor en la Fundación. Estos profesores se vinculan por períodos no superiores a dos años, aunque en casos excepcionales podrán ser renovados por períodos más amplios. Su selección y renovación debe ser aprobada por la Rectoría, con aval de la Vicerrectoría Académica.

Artículo 6. Profesores de hora cátedra

Es profesor de hora cátedra quien se vincula a la Fundación con un contrato laboral que lo reconoce como tal, durante periodos académicos específicos, para realizar una labor determinada de docencia y atención a estudiantes. Su labor corresponde a una dedicación máxima de 19 horas semanales.

Artículo 7. Tutores coformadores

Para la Fundación, dado su énfasis en el modelo dual de enseñanza teórico-práctica, es importante la participación de las empresas coformadoras en el proceso de formación de los estudiantes. Los tutores coformadores son tutores adjuntos de la Fundación, que no están contratados en la misma ni tienen una relación laboral con ella, sino que hacen parte del equipo de la empresa coformadora, y que cumplen desde allá la tarea de acompañar el aprendizaje práctico del estudiante. Para ostentar esta distinción, deben cursar y aprobar el módulo de formación particular que imparte la Fundación.

Artículo 8. Remuneración

La labor profesoral se remunerará según las disposiciones legales vigentes y los lineamientos propuestos por la Rectoría y aprobados por el Consejo Superior Universitario. Así mismo, las categorías del ordenamiento profesoral para los profesores de planta constituirán la base para la determinación de los rangos salariales, como reconocimiento a la acumulación de logros académicos.

La Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá podrá vincular profesores por horas cuando su cargo no sea de planta, acorde con la legislación laboral vigente, según los períodos del calendario académico y su remuneración corresponderá a lo pactado por las partes, de acuerdo con los parámetros aprobados por el Consejo Superior Universitario y con lo que exija la ley.

Aumentos salariales y bonificaciones de desempeño

La Fundación ajustará los salarios de los profesores, de acuerdo con las políticas institucionales al respecto y la disponibilidad presupuestal. Los aumentos salariales asociados con cambios de categoría en el ordenamiento profesoral se realizarán en la vigencia presupuestal siguiente al ascenso del profesor y dependerán de la disponibilidad de recursos. Los montos de los aumentos salariales y bonificaciones serán aprobados por la Rectoría, de acuerdo con las políticas generales que para tal propósito determine previamente el Consejo Superior Universitario.

Artículo 9. Evaluación de la actividad profesoral

La evaluación de la actividad profesoral tiene como objetivo incentivar la excelencia académica, permitir una planeación del trabajo académico a largo plazo, fomentar un mayor equilibrio entre la docencia, la investigación aplicada y la extensión, tomar decisiones acerca de la permanencia de los profesores y fortalecer las relaciones entre la Fundación y las empresas cofomadoras. En términos académicos, la evaluación estará centrada prioritariamente en el desarrollo y aprendizaje de los estudiantes y en el aporte a la solución de los retos y necesidades de las empresas, y por lo tanto en los mecanismos que la Fundación establezca para evaluar dichos procesos.

La evaluación tendrá una periodicidad anual y estará a cargo de la Vicerrectoría Académica y las direcciones de los programas a los que el



profesor contribuye principalmente, con el apoyo de la unidad encargada de la gestión del talento humano. Se aplicará a los profesores de planta, así como a los profesores invitados y los profesores de hora cátedra vinculados a la Fundación (a quienes se les aplicará semestralmente). El propósito es evaluar el plan de trabajo que se ha pactado y su ejecución, así como su desempeño en las diferentes actividades y el cumplimiento de los deberes mencionados en el artículo 16 del presente Estatuto. Cada profesor desarrollará un portafolio académico en el que plasmará sus logros y aprendizajes durante el período, hará una reflexión acerca de los mismos y una autoevaluación de su desempeño. Para cada actividad se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

Evaluación de la actividad académica

Para este aspecto se tendrán en cuenta los siguientes componentes:

- Cursos dictados y número de estudiantes
- Resultados de las encuestas de percepción de los estudiantes
- Resultados del desarrollo y aprendizaje de los estudiantes y cumplimiento de los objetivos de aprendizaje planteados
- Elaboración de materiales de apoyo a la docencia
- Tutoría a estudiantes
- Participación en la creación de programas o áreas académicas
- Trabajos de grado dirigidos
- Prácticas dirigidas
- Innovación en metodologías de enseñanza
- Distinciones como reconocimiento a la docencia

Evaluación de las actividades de relacionamiento con la empresa (excepto para el área de enseñanza de lenguas)

- Contribución a la solución de problemas y retos planteados por las empresas, especialmente aquellas financiadoras o cofirmadoras y su articulación con el desarrollo formativo de los estudiantes
- Relacionamiento con los *clusters* de la Cámara de Comercio de Bogotá

Evaluación de la actividad académico–administrativa y de extensión

- Desempeño en cargos y tareas administrativas de la Fundación
- Participación en proyectos de desarrollo institucional, incluyendo, entre otros, el desarrollo de nuevos programas y las reformas curriculares a los ya existentes
- Dirección de publicaciones periódicas
- Organización de eventos académicos
- Participación y diseño de programas de educación continua y educación para el trabajo y el desarrollo humano, aspecto para el cual serán parte integral de la evaluación las encuestas de percepción de los estudiantes de los programas
- Venta de servicios y asesorías en nombre de la Fundación

Encuestas de percepción de los estudiantes

La Vicerrectoría Académica será la encargada de realizar encuestas entre los estudiantes de cada programa académico con el objetivo de evaluar, principalmente, el desempeño del profesor y el adecuado cumplimiento de sus labores. Los indicadores que se tengan en cuenta para la encuesta de percepción serán divulgados ampliamente entre la comunidad de profesores, e incluirán el respeto y el cumplimiento de los objetivos de aprendizaje contemplados en los cursos, así como la relación entre la evaluación y dichos objetivos. En términos generales, también se tendrán en cuenta, entre otros, los siguientes indicadores:

- Claridad en los objetivos a alcanzar y en las explicaciones
- Dominio del tema del curso, actualización y preparación



- Capacidad pedagógica
- Asistencia y puntualidad
- Cumplimiento del cronograma
- Utilidad de la bibliografía propuesta
- Receptividad a las sugerencias y disponibilidad para consultas
- Estímulo a la participación en clase
- Utilización de los recursos disponibles
- Respeto de los puntos de vista individuales y apoyo a los intereses del estudiante
- Innovación y motivación de las metodologías de enseñanza

CAPÍTULO 2. ORDENAMIENTO PROFESORAL

La labor universitaria del profesor da origen a la acumulación de logros académicos sobre los cuales se construye el ordenamiento profesoral de la Fundación con el propósito de consolidar la actividad académica en búsqueda de la excelencia, fortalecer las condiciones de bienestar y contribuir a que los profesores desarrollen su proyecto de vida en la institución. Éste ordenamiento aplica para los profesores de planta.

Artículo 10. Categorías del ordenamiento

Los profesores se ordenan en las siguientes categorías, de acuerdo con sus méritos y logros:

Profesor Asistente

Profesor Asociado

Profesor Titular

Profesor Asistente. Es el profesional, al menos con título de especialización o maestría, dos años de experiencia empresarial profesional, y preferiblemente alguna experiencia en la docencia. El tiempo mínimo de permanencia en esta categoría es de cinco años antes de postularse a la siguiente categoría.

Profesor Asociado. Es el profesional, al menos con título de maestría, tres años de experiencia empresarial profesional y cinco años de experiencia en docencia, con resultados probados de relacionamiento y solución de problemas y retos empresariales, y con ponencias, publicaciones o patentes desarrolladas, resultado principalmente de sus actividades relacionadas con las empresas, en especial con las financiadoras y las cofomadoras. El tiempo mínimo de permanencia en esta categoría es de seis años antes de postularse a la siguiente categoría.

Profesor Titular. Es la máxima categoría establecida en el presente Estatuto. Se refiere al profesional, preferiblemente con título de doctorado, cinco años de experiencia empresarial, resultados probados de relacionamiento y solución de problemas y retos empresariales y al menos doce años de experiencia profesoral. Cuenta con publicaciones o patentes desarrolladas y ponencias resultado principalmente de sus actividades relacionadas con las empresas, en especial con las financiadoras y las cofomadoras.

Como alternativa para la sustentación de calidades para el ingreso o promoción en las categorías del ordenamiento profesoral, el profesor puede solicitar, por una sola vez, ante la Vicerrectoría Académica el reconocimiento de tiempo de experiencia empresarial o certificaciones por títulos académicos. Por cada nivel de formación se considerará tan solo un título:

- Tres años de experiencia específica o certificaciones con empresas, o con organismos privados u oficiales puede ser reemplazado por un título de especialización.
- Cinco años de experiencia específica o certificaciones con empresas, o con organismos privados u oficiales pueden ser reemplazados por título de maestría.
- Ocho años de experiencia específica o certificaciones con empresas, o con organismos privados u oficiales pueden ser reemplazados por un título de doctorado.

Artículo 11. Permanencia

Para la permanencia de los profesores en cualquiera de las categorías contempladas, que se decidirá como resultado de la evaluación anual descrita en el artículo 9 del presente Estatuto, acorde con los criterios establecidos para cada categoría.

Son requisitos mínimos de permanencia:

1. Cursar y aprobar el Seminario de formación de profesores (FDP) vigente para el momento, espacio académico que busca capacitar a los profesores en las características particulares del modelo de formación dual propio de la Fundación y aportar elementos para el fortalecimiento de las metodologías de enseñanza, evaluación y aprendizaje.
2. Haber cumplido con lo estipulado en sus planes de actividades anuales.
3. No tener llamados de atención ni suspensiones y ser un ejemplo institucional para los demás profesores.

4. Contar con su hoja de vida actualizada en la plataforma que el Ministerio de ciencia, tecnología e innovación determine para el Sistema nacional de ciencia y tecnología con los debidos soportes.
5. Contar con una trayectoria docente con evaluación positiva de la actividad profesoral de acuerdo con lo estipulado en este Estatuto, y demostrar que se ha cumplido con el plan de mejoramiento que debe acordar con la Vicerrectoría Académica cuando sea del caso.
6. Contar con un desarrollo importante del relacionamiento con las empresas, especialmente las financiadoras, las cofomadoras y los *clusters* de la Cámara de Comercio de Bogotá, de acuerdo con lo establecido en cada categoría.
7. Presentar actualizado el portafolio académico.

En caso de que un profesor reciba de manera consecutiva en dos períodos una evaluación desfavorable, la Vicerrectoría Académica deberá revisar el desempeño del profesor, teniendo en cuenta los requisitos anteriores, y emitir un concepto sobre su permanencia en la Fundación que será revisado en conjunto con el Rector para decidir sobre la misma.

Artículo 12. Promoción

Aquel profesor de planta que desee ser promovido en el ordenamiento tiene derecho a hacer su solicitud ante la Vicerrectoría Académica, después de completado el tiempo mínimo de permanencia en su categoría, mediante petición por escrito sustentada con los documentos correspondientes. El Comité Evaluador se encargará de hacer la revisión y emitir su concepto al respecto. Si el profesor no queda satisfecho con el concepto, puede solicitar la intervención del Consejo Superior Universitario, instancia que se encargará de revisar el caso y emitir un último concepto.

El Comité Evaluador tendrá en cuenta los aspectos definidos para cada categoría, así como el desempeño del profesor en los siguientes ámbitos: actividad académica, actividad académico-administrativa, evaluaciones anuales, encuestas de percepción de los estudiantes, extensión y relacionamiento con empresas, especialmente financiadoras, cofomadoras y los *clusters* de la Cámara de Comercio de Bogotá, así como el cumplimiento de los deberes mencionados en el artículo 16 del presente Estatuto.

Los aumentos salariales asociados con cambios de categoría en el ordenamiento profesoral se realizarán en la vigencia presupuestal siguiente al ascenso del profesor y dependerán de la disponibilidad de recursos.

Artículo 13. Comité Evaluador

El Comité Evaluador está encargado de la decisión sobre las promociones en el ordenamiento profesoral y la clasificación inicial en el mismo. Se reunirá al menos dos veces al año, una en cada semestre y estará conformado por:

- El Rector
- Los Vicerrectores
- El o los directores de los programas a los que el profesor contribuye principalmente
- La persona encargada de la unidad de gestión del talento humano de la Fundación
- Un profesor nombrado por la Rectoría para tal fin entre aquellos pertenecientes a las categorías de Asociado o Titular que se postulen para ello

Artículo 14. Clasificación de los profesores de hora cátedra

La Fundación establecerá una escala de remuneración para los profesores de hora cátedra teniendo en cuenta la formación, la antigüedad y la trayectoria empresarial y profesional del profesor. La permanencia de los profesores de hora cátedra dependerá de los resultados de sus evaluaciones de desempeño y lo estipulado en el presente Estatuto.

CAPÍTULO 3. DERECHOS Y DEBERES

Artículo 15. Derechos

Los profesores de la Fundación tienen derecho a:

- Disfrutar de los derechos que consagra la Constitución colombiana.
- Ejercer la libertad de cátedra y el libre pensamiento.
- Ser seleccionados por parte de la Fundación sin discriminación alguna, con base en sus competencias, experiencia, producción académica y relacionamiento con empresas.
- Expresar de manera respetuosa su opinión sobre la Fundación con fundamento en la responsabilidad profesional y la rigurosidad intelectual.
- Realizar actividades profesionales al margen de su vinculación con la Fundación, particularmente aquellas orientadas a mejorar sus capacidades y competencias, siempre y cuando tales actividades no interfieran con las obligaciones primordiales contraídas con la Fundación ni incurran en un conflicto de interés, de conformidad con las políticas y reglamentos institucionales.
- Tener una distribución justa y equitativa de sus actividades, de acuerdo con la normatividad establecida por la Fundación.
- Elegir y ser elegidos, según los reglamentos respectivos de la Fundación, en los órganos de gobierno de la institución en los que el cuerpo profesoral tiene representación.
- Gozar de respeto por su bienestar y dignidad por parte de colegas, directivas, estudiantes y demás miembros de la comunidad universitaria, y a ser oídos por la autoridad competente, de acuerdo con el debido proceso, en el evento de la imputación de faltas.
- Participar en los diferentes órganos de la Fundación, de acuerdo con las políticas y procedimientos institucionales previstos para ello, para que sus ideas contribuyan al desarrollo institucional.



- Ser escuchados por parte de las directivas, con el fin de que sus ideas, propuestas o inquietudes sean conocidas.
- Ser informados sobre los temas y contenidos de su competencia tratados en el Consejo Superior Universitario y en el Consejo Académico, y conocer los procedimientos previstos por la Fundación para el manejo de los asuntos académicos, disciplinarios y administrativos.
- Conocer oportunamente las evaluaciones que la Fundación tenga sobre el ejercicio de sus actividades con el fin de implementar las medidas necesarias para mejorar su desempeño y comportamiento.

Los demás establecidos en el Reglamento interno de trabajo, el contrato laboral y el Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 16. Deberes

Los profesores de la Fundación tienen el deber de:

- Educar integralmente a los estudiantes. En este sentido se entiende que un profesor ha de ser una persona ejemplar tanto en lo relacionado con el campo específico de su labor, como en su ética y valores humanos, los cuales deberán ser inculcados y exigidos a sus alumnos. Los profesores tienen, por tanto, el deber de mantenerse actualizados sobre los temas que enseñan y las metodologías de enseñanza que vienen empleando, así como el de asistir a los programas que convoque la Fundación con el propósito de contribuir a su formación profesional y profesoral.
- Reconocer que el ejercicio de sus derechos implica la aplicación de principios éticos y profesionales, por lo cual están obligados a respetar la libertad académica de los demás miembros de la Fundación, de forma que se respete el debate imparcial entre opiniones contrarias.
- Desempeñar de manera eficaz su tarea de enseñanza, impartiendo los contenidos previstos en el programa de cada asignatura, mediante el uso de los medios proporcionados por la Fundación, manteniendo una conducta imparcial y equitativa con los estudiantes.



- Dictar los cursos a él encomendados en cada periodo académico, lo cual incluye la preparación y calificación de trabajos, tareas, casos, talleres y exámenes, así como la preparación de notas de clase, la atención de consultas por parte de los estudiantes y la entrega a tiempo de los resultados de las evaluaciones y su retroalimentación.
- El cumplimiento de programas, horarios, asistencia a clases y plazos debe ser estricto, dentro de la expectativa de disciplina y cabal compromiso que debe regir la labor de enseñanza.
- Contribuir con el relacionamiento con las empresas, especialmente las financiadoras, las cofomadoras y los *clusters* de la Cámara de Comercio de Bogotá.
- Respetar y acatar las normas establecidas en los estatutos y en los demás documentos que regulan la vida universitaria.
- Formular oportunamente a sus estudiantes las observaciones sobre su desempeño y rendimiento, de tal forma que exista una adecuada retroalimentación orientada a la mejora continua de las competencias del saber, del hacer y del ser.
- Participar productivamente en las reuniones que la Fundación le asigne, en las reuniones de profesores de su área y en los seminarios, capacitaciones y actividades de formación programados para el equipo de profesores.
- Realizar labores administrativas académicas como asesoría de estudiantes, supervisión de asistentes en algunas actividades o la realización de informes o actividades de representación de la Fundación que le sean encomendadas.
- Respetar y reconocer la labor intelectual de sus colegas y sus estudiantes, así como evitar rigurosamente -salvo autorización expresa del autor- hacer uso de información contenida en manuscritos confidenciales o solicitudes de financiación para investigación de fuentes ajenas. Fundamentar el quehacer investigativo en la legislación vigente y en las normas de la Fundación.
- Evitar los conflictos de intereses y en caso de presentarse, darles solución brindando la información pertinente y consultando a las instancias correspondientes de la Fundación.



- Dar buen uso de los recursos que le suministre la Fundación, así como administrar honrada y eficientemente los fondos que le sean encomendados y presentar informes sobre los mismos cuando se le soliciten.
- Ser conscientes de su responsabilidad al expresarse al margen de los canales académicos acerca de cuestiones no relacionadas con sus labores.
- Los demás establecidos en el Reglamento interno de trabajo, el contrato laboral y el Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 17-. Participación en órganos de decisión

Los profesores de planta de la Fundación tendrán participación a través de representantes elegidos por el correspondiente estamento, en los diferentes órganos colegiados institucionales de decisión. Los procedimientos de elección de los diferentes representantes se encuentran regulados en el Reglamento de elecciones institucionales.

La participación de los profesores debe ser efectiva y responsable. En aquellos casos en que sea consultiva, la instancia responsable de tomar la decisión deberá atender los conceptos de los profesores y responder detalladamente a sus planteamientos e iniciativas.

Los profesores miembros de consejos, comités y otros organismos tienen la responsabilidad de informar a sus colegas y unidades, de manera oportuna, acerca de los procesos que allí se adelantan.

Procedimiento para la elección de los representantes

La elección de los representantes con sus respectivos suplentes, por parte de los profesores, se hará cumpliendo con el procedimiento estipulado en el Reglamento de elecciones institucionales.

CAPÍTULO 4. DESARROLLO PROFESORAL Y RECONOCIMIENTOS

Artículo 18. Desarrollo profesoral

Uno de los objetivos primordiales de la Fundación es otorgar constante capacitación a sus profesores, ya sea en sus mismas instalaciones o por medio de cursos, seminarios u otras actividades encaminadas a la actualización y mejoramiento de la calidad académica. Los parámetros para estas capacitaciones serán los definidos por el Consejo Superior Universitario.

Artículo 19. Reconocimientos

Las distinciones son otorgadas como un reconocimiento honorífico por el desempeño destacado en docencia y actividades relacionadas con las empresas financiadoras y cofomadoras, incluyendo investigación aplicada, consultoría, creación e innovación. Igualmente se hará un reconocimiento por tiempo de vinculación por quinquenios, a partir del quinto año. Estas distinciones son concedidas por la Rectoría en acto protocolario en el evento que se acuerde para tal fin cada año.

Artículo 20. Período sabático

Será candidato para un semestre o año sabático el profesor de planta con más de siete años continuos de vinculación a la Fundación, de medio tiempo o tiempo completo, que presente un proyecto de investigación aplicada con alguna empresa financiadora o cofomadora y que tenga una trayectoria reconocida por su desempeño académico. El sabático se otorgará para que el profesor se dedique al desarrollo del proyecto, separándose de sus labores diarias, con sueldo y sin perder antigüedad. Un mismo profesor podrá acceder a esta distinción para una siguiente ocasión después de siete años de haber disfrutado la primera, y previa revisión del cumplimiento de los compromisos adquiridos.

Para acceder a este periodo sabático, el profesor deberá solicitarlo de manera escrita a la Vicerrectoría Académica, junto con la aceptación de la empresa con la cual adelantará el proyecto, y será evaluada su aprobación por un comité integrado por el Rector, los Vicerrectores y su director o directores, de acuerdo con la calidad del proyecto y la disponibilidad

presupuestal de la Fundación para soportar el sueldo del profesor durante el periodo en cuestión.

Una vez finalizado el período sabático, el profesor deberá presentar en el mes siguiente un informe donde dé cuenta del cumplimiento de los compromisos adquiridos en el proyecto. El no cumplimiento de estos compromisos, acarreará el no otorgamiento de nuevos períodos sabáticos y se deberá tener en cuenta en la siguiente evaluación anual del profesor.

Artículo 21. Incentivos

El profesor de la Fundación podrá recibir pagos adicionales por la prestación de sus servicios profesionales en actividades de educación continua, proyectos de investigación, creación de empresas a través de la investigación aplicada relacionadas con las actividades sustantivas de la Fundación, coordinación de programas, servicios, asesorías especializadas, cátedras y otras actividades.

Tales bonificaciones deberán ser reglamentadas y dependerán de la actividad del profesor y de la disponibilidad presupuestal, constituirán salario cuando la normatividad vigente así lo exija y sólo podrán ser aprobadas por los Vicerrectores y el Rector.

La Fundación podrá otorgar incentivos académicos para becas, auxilios y comisiones de estudios, de acuerdo con la situación presupuestal, y con aprobación de la Vicerrectoría Académica y la Rectoría.

Así mismo, hará reconocimiento a la gestión por la consecución y desarrollo de proyectos, consultorías, investigación o productos de extensión a nombre de la Fundación, en forma de pagos adicionales no constitutivos de salario, y con cargo al presupuesto aprobado para cada proyecto.

Así mismo, los profesores podrán disfrutar de los descuentos en capacitación y formación que defina la Fundación.

CAPÍTULO 5. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 22. Faltas

Se consideran faltas disciplinarias:

- Los actos que atenten contra la dignidad y derechos de los estudiantes o de la comunidad de la Fundación en general.
- El incumplimiento de los deberes contractuales, del plan de trabajo establecido o el de los deberes definidos en este Estatuto y demás reglamentos de la institución.
- La falta de ética en su ejercicio profesional y su práctica profesoral.

Artículo 23. Sanciones

De acuerdo con la gravedad de la falta disciplinaria, se consideran las siguientes sanciones:

- Terminación del contrato laboral de manera inmediata.
- Tiempo determinado de suspensión de sus labores, sin que estas deban ser remuneradas, por un periodo no superior a 5 días. Esta sanción se deberá comunicar por escrito con copia a la hoja de vida.
- Llamado de atención por escrito con copia a la hoja de vida.
- Llamado de atención de manera verbal. Para esta sanción, se levantará un acta en el momento del llamado de atención en la que se dejará explícito el compromiso de no repetir nuevamente la falta. Esta acta reposará en la hoja de vida del profesor.

Artículo 24. Procedimiento

Cuando un miembro de la comunidad de la Fundación considere que un profesor ha infringido una disposición disciplinaria, deberá informar oportunamente el hecho ante la Vicerrectoría Académica y a la unidad encargada de la gestión del talento humano de la Fundación. Este informe

deberá efectuarse mediante una carta en la cual se expresen de manera clara y sintética los hechos que fundamenten la supuesta infracción. De esta misma forma se adjuntarán, en caso de existir, las respectivas pruebas. Una vez recibida la carta, la Vicerrectoría Académica, en conjunto con la unidad encargada de la gestión del talento humano de la Fundación, deberá disponer lo pertinente para llamar al profesor a diligencia de descargos y decretar y realizar las pruebas que correspondan. En caso tal de que se demuestre la comisión de una falta disciplinaria por parte del profesor, se impondrán las sanciones que procedan según lo regulado en el presente Estatuto, mediante documento suscrito por la Vicerrectoría Académica y la unidad encargada de la gestión del talento humano.

Contra el acto sancionatorio procederá el recurso de reposición ante la Vicerrectoría Académica y la unidad encargada de la gestión del talento humano y el recurso de apelación ante el Consejo Superior Universitario. Los recursos deberán ser interpuestos dentro de los cinco días hábiles siguientes a la notificación del acto sancionatorio, vencidos los cuales el acto quedará en firme. Tanto el recurso de reposición como el recurso de apelación deberán presentarse por escrito y motivados. Contra la decisión que adopte el Consejo Superior Universitario no procede recurso interno alguno.

Si el Consejo Superior Universitario encontrase que en el respectivo proceso se ha omitido alguno de los requisitos aquí enunciados, deberá devolver el caso a la Vicerrectoría Académica y a la unidad encargada de la gestión del talento humano, con el objeto de que se rehaga el proceso.

Todas las decisiones que se adopten durante el curso del proceso disciplinario deberán ser notificadas al profesor denunciado por escrito, y archivarse en la carpeta del proceso.



El presente Estatuto Profesoral rige a partir de la fecha de su aprobación.

A partir de la aprobación del presente Estatuto por parte del Consejo Superior Universitario, se tendrán seis (6) meses como plazo máximo para dar inicio al proceso de categorización dentro del ordenamiento profesoral, previa valoración del Comité de Evaluación a los profesores que se encuentran vinculados actualmente.

Este Estatuto Profesoral de la Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá fue aprobado por el Consejo Superior Universitario el 20 de agosto de 2021, según consta en el acta número 140.