

Serie: Visiones Universitarias - No. 2 - Año 5



Fundación Universitaria Empresarial
de la Cámara de Comercio de Bogotá

Personería Jurídica Res. 598 MEN. Registro ICFES 2738

Estatuto Docente

Versión 4

Acta 39 del Consejo Académico del 3 de abril de 2008
Acta 54 del Consejo Académico del 6 de agosto de 2009
Acta 14 CAC 14-05-27 del Consejo Académico del 27 de Mayo de 2014

Miembros de:



Una filial de:



ÍNDICE

Alcance

CAPITULO 1. GENERALIDADES

Presentación.....4

CAPITULO 2. DOCENCIA

Artículo 1. Principios fundamentales.....5

Artículo 2. Actividades.....6

Artículo 3. Directivos.....7

Artículo 4. Perfil y selección.....7

Artículo 5. Clasificación según dedicación.....8

Artículo 6. Remuneración.....9

Artículo 7. Evaluación.....10

CAPITULO 3. ESCALAFÓN DOCENTE

Artículo 8. Categorías del escalafón.....12

Artículo 9. Requisitos.....13

Artículo 10. Ingreso.....14

Artículo 11. Ascenso.....14

CAPITULO 4. DERECHOS Y DEBERES DE LA DOCENCIA

Artículo 12. Derechos y libertades.....15

Artículo 13. Obligaciones y deberes.....17

Artículo 14. Participación en órganos de decisión.....19

CAPITULO 5. CARRERA Y RECONOCIMIENTOS

Artículo 15. Carrera.....21

Artículo 16. Distinciones.....21

Artículo 17. Incentivos.....21

CAPÍTULO 6. REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 18. Faltas..... 22

Artículo 19. Sanciones.....22

Artículo 20. Procedimiento.....23

Cronograma de implementación del estatuto docente

Alcance

Este documento establece las directrices que regulan la relación entre la Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá y los Docentes; señala los principios fundamentales, actividades, ingreso, derechos y libertades, obligaciones y deberes, aspectos administrativos y salariales y demás disposiciones de acuerdo con la normatividad legal vigente de los docentes.

CAPITULO 1. GENERALIDADES

Presentación

La Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá, acorde con lo establecido en el Capítulo III del Proyecto Educativo Institucional¹, considera la labor de la docencia como el “proceso activo y continuo de interacción de todos los estamentos institucionales y empresariales que contribuyen al logro de la formación académico-profesional con la metodología de alternancia”; la actividad de formación es una labor trascendente, pilar de la actividad de la Fundación, junto con la investigación y la proyección social.

De igual manera, siguiendo la definición propuesta por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura UNESCO, el término “personal docente de la enseñanza superior designa a todas las personas que en instituciones o programas de enseñanza superior se dedican a enseñar, realizar estudios académicos o investigaciones, o a prestar servicios educativos a los estudiantes o la comunidad en general”². En este sentido, la docencia en la enseñanza superior es una profesión que se adquiere y se mantiene mediante un esfuerzo riguroso de estudio y de investigación durante toda la vida, es una forma de servicio público que requiere de talento humano profesional que cuente con conocimientos avanzados, con experiencia en la realidad empresarial, con vocación de servicio, y con un profundo sentido de responsabilidad personal e institucional, capacidades y valores que hacen de un verdadero docente un ejemplo de vida.

El docente acompaña a los estudiantes en un proceso colectivo de construcción del conocimiento a descubrir los principios por sí mismos y a adquirir conocimiento en el aula y en la empresa mediante instrumentos como casos de estudio, juegos, proyectos y resolución de problemas reales con la ayuda de tecnologías de información y comunicación.

Con este espíritu, la Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá, institución de educación superior comprometida

¹ FUNDACIÓN UNIVERSITARIA EMPRESARIAL DE LA CÁMARA DE COMERCIO DE BOGOTÁ. Proyecto Educativo Institucional, PEI versión 3. Agosto 1 de 2008.

² UNESCO (1997). “Recomendación relativa a la Condición del Personal Docente de la Enseñanza Superior”. http://portal.unesco.org/es/ev.php-RL_ID=13144&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html

con su Misión y su Proyecto Educativo Institucional, adopta el presente *Estatuto Docente*, hoja de ruta de la actividad docente en la Fundación, encaminado a brindar elementos que apoyen la comprensión, el desarrollo y la formación integral de los estudiantes, fortaleciendo continuamente las condiciones de bienestar para su cuerpo docente, columna vertebral del quehacer de la Fundación, en pro de una búsqueda permanente de la excelencia.

CAPÍTULO 2. DOCENCIA

Artículo 1. Principios Fundamentales.

El docente de la Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá se ha de distinguir por ser un profesional altamente capacitado, por su profundo espíritu de servicio, su compromiso con la búsqueda y la transmisión de la verdad, su plena disposición para aportar al cumplimiento de la Misión y del Proyecto Educativo Institucional y su competencia para orientar integralmente los procesos trascendentes de formación de los estudiantes.

La tarea básica del docente de la Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá debe regirse por los siguientes principios:

- Vocación de servicio
- Ética y buena fe
- Liderazgo
- Conocimiento y experiencia en las tareas asignadas
- Objetividad
- Creatividad
- Mística
- Empatía y relacionamiento
- Lealtad

- Espíritu ciudadano
- Iniciativa
- Entusiasmo

Artículo 2. Actividades

La tarea de un docente de la Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá contiene principalmente las siguientes actividades:

Docencia. Comprende la adquisición y difusión del conocimiento y de valores relacionados con 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, transmitir los conocimientos a los estudiantes y velar por su comprensión, utilizando o desarrollando los medios, recursos y materiales necesarios para facilitar el aprendizaje, así como preparar y actualizar su actividad con miras a su participación en proyectos de investigación.

Los docentes desarrollarán actividades de docencia directa e indirecta; la docencia directa es la actividad relacionada con impartir las clases; la docencia indirecta incluye adicionalmente la planeación, la preparación de clases, la asesoría o atención a estudiantes o trabajo dirigido derivados de las actividades de docencia de cada asignatura, la elaboración y calificación de evaluaciones o exámenes, las salidas de campo u otras actividades que consideren necesarias. Así mismo, se desarrollarán actividades de docencia indirecta no directamente relacionadas con el desarrollo de las asignaturas: como tutoría o consejería a estudiantes, validaciones, supletorios o preparatorios, exámenes de suficiencia, reuniones relacionadas con actividades docentes, productividad académica en docencia, dirección de trabajos de grados, entre otros.

Investigación. La intensidad de la actividad investigativa varía dependiendo de las características propias de la misma y de la disposición individual. La investigación relacionada con la docencia recibe especial atención y estímulo. Todo proyecto de investigación será previamente aprobado por la Rectoría o por el organismo delegado para

tal fin. El docente podrá participar en actividades de investigación como:

- Formulación de líneas y proyectos de investigación.
- Desarrollo de proyectos de investigación o creación tecnológica, cultural o artística.
- Producción académica relacionada con la investigación: artículos, libros, textos.
- Dirección y revisión de trabajos de grado.
- Participación en eventos en representación de la Fundación.

Así mismo, como parte de las tareas de investigación, los docentes deberán participar en las reuniones o comités de trabajos de investigación convocadas por la Fundación, y contarán con el apoyo para participar en seminarios, foros u otros eventos de divulgación científica.

Extensión. El docente podrá participar en actividades o proyectos de consultoría o asesoría, programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano, ventas de servicios, proyectos sociales; se espera que los logros de esta actividad sean capitalizados mediante la elaboración, el desarrollo y la culminación exitosa de proyectos, la publicación de artículos en revistas especializadas, la participación en congresos y la posterior utilización de dicha experiencia en mejoras en la docencia.

Artículo 3. Directivos

La Vicerrectoría será la responsable del equipo de docentes de la Fundación en cuanto a su plan de trabajo, tarea en la que se apoyarán en las Decanaturas.

Artículo 4. Perfil y Selección

Los docentes de la Fundación son profesionales acreditados. Tienen experiencia como docente y se destacan por su excelencia como educador, así mismo son personas con una importante capacidad de producción intelectual y cuentan en un alto porcentaje con experiencia empresarial en el campo en que ejerce su labor docente, lo que puede llegar a homologar o equiparar, en casos particulares su carrera profesional.

La vinculación de un docente nuevo de tiempo completo, medio tiempo o cátedra deberá ser autorizada por la Vicerrectoría a solicitud de las Decanaturas, luego del cumplimiento del proceso requerido por la Dirección Administrativa y de Talento. Dicha solicitud deberá poner en evidencia la necesidad y conveniencia de la contratación propuesta en términos de los planes en materia docente y de investigación, manteniendo el balance adecuado entre las distintas necesidades y áreas disciplinarias que debe atender la Fundación.

Mediante la hoja de vida del candidato, una entrevista personal, pruebas estipuladas y cualquier otra evidencia pertinente, deberá demostrarse que posee las calificaciones adecuadas para la labor que se propone cumplir.

La Fundación debe mantener registros actualizados para cada docente en los que se encuentren las copias de las certificaciones académicas, evaluaciones, publicaciones y referencias solicitadas.

Artículo 5. Clasificación Según Dedicación

De acuerdo con su dedicación, los docentes de la Fundación se clasifican así:

- Docentes de tiempo completo
- Docentes de medio tiempo
- Docentes de hora cátedra
- Docentes invitados

Docentes de tiempo completo y medio tiempo. Denominados de planta, son quienes han establecido un contrato laboral que los reconoce como tales, y prestan sus servicios en la jornada laboral para la Fundación, en las actividades académicas enunciadas en el artículo 2 del presente Estatuto. La labor académica de un docente de tiempo completo debe ser, por lo menos, de veinte horas de docencia directa por semana, junto con un mínimo de cuatro horas semanales de tutoría estudiantil y dirección de trabajos; el tiempo restante incluirá investigación y demás actividades que se encuentren definidas y acordadas en su plan de trabajo. En la misma proporción, el docente de medio tiempo dedicará un mínimo de diez horas semanales a la docencia directa, más un mínimo de dos horas semanales a tutoría de estudiantes y dirección de trabajos. Adicionalmente podrán ser docentes

de tiempo completo o medio tiempo aquellos dedicados a la investigación.

Docentes de hora cátedra. Es docente de hora cátedra quien se vincula a la Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá con un contrato laboral que lo reconoce como tal, durante periodos académicos específicos, para realizar una labor determinada en lo docente y la atención a estudiantes.

En las clasificaciones anteriores podrán estar las personas cuyos estudios, experiencia y producción intelectual muestren que están capacitadas para desarrollar la docencia de manera exitosa en la Fundación. Esta calidad se otorgará a aquellos docentes que hayan demostrado una buena calidad docente y capacidad investigativa, por sus logros en la docencia y producción intelectual de calidad. Para efectos de su selección, el aspirante presentará a la Decanatura su solicitud, con un currículum que permita observar las actividades académicas y profesionales realizadas durante toda su trayectoria, resaltando en especial aquellas que concuerdan con los objetivos y el perfil de los docentes de la Fundación.

Docentes invitados. Son aquellos que por su idoneidad académica, amplios méritos y reconocimiento en el medio universitario colombiano o extranjero, son llamados a prestar transitoriamente sus servicios de docente en la Fundación. Estos docentes se vinculan por períodos no superiores a dos años provenientes de instituciones de educación superior nacionales o extranjeras, que por su conocimiento y experiencia, pueden hacer valiosos aportes a las labores académicas de la Fundación.

Artículo 6. Remuneración

De acuerdo con el Proyecto Educativo Institucional y con la razón de ser del presente Estatuto, la remuneración que reciban los docentes debe obedecer a políticas definidas y adoptadas institucionalmente. La labor del docente se remunerará según las disposiciones legales vigentes, los lineamientos definidos por el Rector y aprobados por el Consejo Superior Universitario.

Así, las categorías del Escalafón Docente constituirán la base para la determinación de los rangos salariales crecientes en las unidades

académicas. Tales rangos permitirán una aproximación al valor del salario de un docente como reconocimiento a la acumulación de logros académicos y docentes. Los ascensos en las clasificaciones de los docentes conllevarán a aumentos salariales correspondientes, de conformidad con las políticas de la Fundación.

La Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá podrá vincular docentes por horas cuando su cargo docente sea inferior al de un docente de medio tiempo en la misma Fundación, acorde con la legislación vigente laboral, según los períodos del calendario académico y su remuneración corresponderá a lo pactado por las partes. En el caso de contratos laborales la retribución no podrá ser inferior a lo dispuesta por las normas legales vigentes.

Aumentos salariales y bonificaciones de desempeño

La Fundación ajustará anualmente los salarios de los docentes, de acuerdo con las políticas institucionales al respecto. Los aumentos salariales asociados con cambios de categoría en el Escalafón Docente deberán realizarse en la vigencia presupuestal siguiente al ascenso del docente. Los montos de los aumentos salariales y bonificaciones de desempeño son propuestos por la Dirección Administrativa y de Talento y aprobados por el Rector, de acuerdo con las políticas generales que para tal propósito determine previamente el Consejo Superior Universitario.

Artículo 7. Evaluación

La evaluación de la función docente es un proceso que 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 y la extensión y racionalizar los esfuerzos de la Fundación. La evaluación tendrá una periodicidad semestral y se llevará a cabo por las Decanaturas.

Evaluación para el ingreso

La Vicerrectoría o las Decanaturas o en su defecto la persona que sea delegada en cada área por la dirección, debe definir y documentar con claridad los criterios y procedimientos para la selección de los docentes, los cuales deben estar inspirados en las políticas y criterios generales que para ese efecto establezca la Fundación, dentro de los cuales el concurso de méritos para la selección de docentes tiene prioridad. Para

la selección se tendrá en cuenta la correspondencia del perfil del aspirante con las necesidades establecidas en el plan de desarrollo de la unidad académica; la contratación de un docente debe estar precedida de la elaboración consensual de un plan de actividades y la completa información acerca de la carga laboral y los mecanismos de desarrollo docente definidos por la Fundación.

Evaluación semestral del Docente:

Esta evaluación aplica para los docentes de tiempo completo, medio tiempo u hora catedra, vinculados a la Fundación y se realiza de manera semestral para evaluar el plan de trabajo que se ha pactado y la ejecución del mismo, así como su desempeño en las diferentes actividades propias de la docencia.

Evaluación de la actividad académica

Para este efecto se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- Número de cursos dictados y número de estudiantes.
- Resultados de las evaluaciones de los estudiantes.
- Calidad y actualización de la bibliografía utilizada.
- Elaboración de materiales de apoyo a la docencia.
- Tutoría a estudiantes.
- Participación en la creación de programas o áreas académicas.
- Número de trabajos de grado dirigidos.
- Metodologías de enseñanza.
- Distinciones como reconocimiento a la docencia.

Evaluación de la actividad académica – administrativa

Bajo este criterio se considerarán los siguientes aspectos:

- Desempeño en cargos de administrativos de la Fundación.
- Participación en proyectos de desarrollo institucional.
- Dirección de publicaciones periódicas.
- Organización de eventos académicos.

Evaluación por parte de los estudiantes.

La Decanatura o en su defecto las persona que sea delegada en cada área por la dirección, realizará encuestas entre los estudiantes de cada programa académico con el objetivo de evaluar, entre otros factores, el desempeño del docente y el adecuado cumplimiento de sus labores. Los

indicadores que se tienen en cuenta para la evaluación de un docente son los siguientes:

- Claridad en los objetivos a alcanzar y en las explicaciones.
- Dominio del tema del curso, actualización y preparación.
- Capacidad pedagógica.
- Asistencia y puntualidad.
- Cumplimiento de cronograma.
- Utilidad de la bibliografía propuesta.
- Receptividad a las sugerencias y disponibilidad para consultas.
- Estímulo de 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

CAPITULO 3. ESCALAFÓN DOCENTE

Artículo 8. Categorías del Escalafón

La labor universitaria del docente da origen a la acumulación de logros docentes y académicos sobre los cuales se construye la siguiente categorización de docentes de naturaleza académica:

Docente Auxiliar
Docente Asistente
Docente Especializado
Docente Asociado
Docente Titular

Los docentes entrarán a ser parte del presente escalafón desde el momento en que cumplan (1 año y 6 meses) de actividad docente en la Fundación y opten por clasificar en el mismo, aplica para docentes de Tiempo Completo (TC), Medio Tiempo (MT) y Hora Cátedra (HC):

Docente Auxiliar. Se encuentra iniciando su carrera docente y de investigación, prestando apoyo al docente de la asignatura; que este cursando o haya cursado el curso semillero docente, se espera que los profesores auxiliares surjan principalmente de los egresados de la

Fundación y de quienes se hayan desempeñado como monitores académicos.

Docente Asistente. Es el profesional, con título de pregrado y/o un año y medio de experiencia empresarial, de acuerdo a la asignatura, que cuenta con experiencia previa mínima de un año en la docencia o en investigación.

Docente Especializado. Es el profesional, con título de especialización o su equivalencia tres años de experiencia empresarial, o ambos, que cuenta con experiencia de dos años en la docencia.

Docente Asociado. Es el profesional, con título de maestría, tres años de experiencia empresarial y tres años de experiencia en docencia, con un proyecto de investigación y un artículo publicado.

Docente Titular. Es el profesional con título de Doctorado, tres años de experiencia empresarial y cinco años de experiencia docente. Con un proyecto de investigación, una ponencia y un artículo publicado en revista indexada en los últimos dos años.

*Se valorara el nivel de bilingüismo.

Artículo 9: Requisitos

1. Deben cursar y aprobar el Seminario de Formación de Docentes (FDD), espacio académico que busca capacitar a los docentes en las características propias de la metodología de formación teórico-práctica propia de la Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá, y aportar elementos para el fortalecimiento de las metodologías de enseñanza y aprendizaje
2. Debe contar con una hoja de vida sin llamados de atención y ser un ejemplo institucional para los demás docentes.
3. Contar con su hoja de vida actualizada y soportada a nivel académico y empresarial.
4. Contar con una evaluación positiva por parte de los estudiantes en las asignaturas dictadas en el último semestre académico. Dicho requisito aplica para docentes de hora catedra, se realiza bajo promedio, el cual no debe ser inferior a 4.0.

5. Contar con el proceso de resumen evaluación docente y plan de mejoramiento el cual no debe ser inferior a 4.0 ni tener en curso acciones mejora.
6. Para el caso de los docentes de tiempo completo y medio tiempo deberán obtener resultados meritorios en su evaluación de desempeño del semestre inmediatamente anterior.

Artículo 10: Ingreso y permanencia:

El ingreso al Escalafón Docente se realiza por medio de la aplicación del docente a la convocatoria de manera voluntaria generada por parte de la Dirección Administrativa y de Talento, entrando a ser evaluado su ingreso por la comisión evaluadora de Uniempresarial, previo cumplimiento de todos los requisitos y procedimientos establecidos por la Fundación. Para los docentes de hora cátedra, se verificará el cumplimiento de los requisitos del presente estatuto, siempre y cuando los títulos obtenidos guarden relación directa con la asignatura dictada.

Aquel docente que desee ser ascendido en su clasificación, tiene derecho a hacer su solicitud ante la Dirección Administrativa y de Talento, mediante petición por escrito sustentada con los documentos correspondientes, la comisión evaluadora se encargará de hacer la revisión y emitir su concepto al respecto, si el docente 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.

Las convocatorias para el ingreso o ascenso en el Escalafón Docente se harán por medio de comunicación oficial y publicación en los medios de difusión de la Fundación, previa autorización de la Dirección Administrativa y de Talento.

Como alternativa para el ingreso o promoción en las categorías del escalafón, el docente puede solicitar, por una sola vez, ante la Dirección Administrativa y de Talento el reconocimiento de tiempo de experiencia empresarial y/o certificaciones por títulos académicos. Por cada nivel de formación se considerará tan solo un título:

- Tres años de experiencia específica y/o certificaciones con organismos oficiales puede ser reemplazado por un título de especialización.
- Cinco años de experiencia específica y/o certificaciones con organismos oficiales pueden ser reemplazados por título de maestría.
- Ocho años de experiencia específica y/o certificaciones con organismos oficiales pueden ser reemplazados por un título de Doctor
- Estudios de Posdoctorado pueden reemplazar tiempo de experiencia, a juicio de la comisión evaluadora.

Artículo 11. Ascenso y Convocatorias

Se hará divulgación a través de los medios que defina la Institución de manera abierta a los docentes de la Fundación y se evaluará la postulación de los docentes que cumplan con los requisitos exigidos por la comisión evaluadora. Estas convocatorias se harán de acuerdo a la disponibilidad presupuestal de la Institución y a la aprobación previa del Consejo Superior Universitario. El comité evaluador estará conformado por:

- El Rector
- Vicerrectora
- Directora Administrativa y de Talento
- Directora de Investigaciones y Estudios Empresariales
- Decano de Pregrado
- Decano de Posgrado
- Líder de Talento

CAPITULO 4. DERECHOS Y DEBERES

ARTÍCULO 12: Derechos y libertades

Tomando como base las normas de la República de Colombia, los principios institucionales de la Fundación y los criterios definidos por la UNESCO³ para la actividad docente, se presenta a continuación los

³ Ibíd.

parámetros generales que rigen el desempeño de la actividad formativa, en lo referente a los derechos y las libertades del equipo de docentes.

- La Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá respeta los derechos que legalmente les corresponden en el ambiente académico, como la libertad consagrada en el Artículo 27 de la Constitución Política de Colombia, la participación plena en la vida académica, los estímulos a su trabajo, el acceso a la infraestructura necesaria para el desempeño de sus labores y la promoción en el escalafón docente, de acuerdo con el reglamento respectivo.
- La Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá respeta los derechos civiles, la libertad académica, así como los derechos a la publicación e intercambio internacional de información de sus docentes.
- Los docentes de la Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá disfruta de los derechos civiles, políticos, sociales y culturales reconocidos internacionalmente y aplicables a todos los ciudadanos, gracias a los cuales cuentan con respeto por libertad de pensamiento, conciencia, religión, expresión, reunión y asociación.
- La selección de docentes en la Fundación se lleva a cabo sin discriminación alguna, con base en las calificaciones, la competencia y la experiencia académicas de los candidatos a desempeñar funciones docentes.
- La Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá respeta de forma rigurosa el principio de la libertad académica, por el cual los docentes tienen el derecho a conservar la libertad académica, entendida esta como la libertad de enseñar y debatir sin limitaciones de doctrinas instituidas, libertad de llevar a cabo sus investigaciones y difundir sus resultados de las mismas, la libertad de expresar de manera respetuosa su opinión sobre la Fundación con fundamento en la responsabilidad profesional y la rigurosidad intelectual y la libertad de participar en organizaciones académicas representativas.
- Los docentes de la Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá tienen derecho a realizar actividades

profesionales al margen de su empleo en la Fundación, particularmente aquellas orientadas a mejorar sus capacidades profesionales, siempre y cuando tales actividades no interfieran con las obligaciones primordiales contraídas con la Fundación, de conformidad con las políticas y reglamentos institucionales.

- Los docentes cuentan con el derecho a elegir y ser elegidos, según los reglamentos respectivos de la Fundación y 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.
- Los docentes tienen el derecho de participar en los diferentes órganos de la Fundación, de acuerdo con las políticas y procedimientos institucionales previstos para su participación, tienen el deber de participar para que con sus ideas y orientaciones contribuyan al mejoramiento de los programas académicos de la Fundación.
- Los docentes tienen derecho a ser escuchados, por lo cual se debe realizar, por lo menos, una reunión semestral con el Decanatura y/o el representante de la Dirección Académica y Empresarial que asigne, con el fin de discutir las inquietudes y propuestas de los docentes acerca de los asuntos académicos y administrativos de la Fundación. Los docentes podrán además solicitar por escrito una reunión con el Rector cuando así lo consideren conveniente.
- Los docentes tienen derecho a ser informados sobre los temas y contenidos tratados en el Consejo Académico y a conocer los procedimientos previstos por la Fundación para el manejo de los asuntos académicos, disciplinarios y administrativos y tienen el deber de obedecer los mismos, pueden opinar de forma constructiva sobre las reformas académicas y administrativas que se propongan. Tales recomendaciones específicas serán analizadas en el Consejo Académico y en las instancias de la Fundación que se consideren convenientes.
- Los docentes tienen derecho a exigir que las decisiones que atañen a la Fundación se tomen de acuerdo con criterios objetivos, en desarrollo de los principios de justicia y ética; así mismo, tienen el deber de obrar de conformidad.

- Los docentes tienen el derecho de conocer oportunamente, por intermedio de las autoridades académicas, las observaciones que la Fundación tenga sobre el ejercicio de sus actividades y a implementar las medidas necesarias para mejorar su desempeño y comportamiento.

ARTÍCULO 13: OBLIGACIONES Y DEBERES

Se presenta a continuación los parámetros generales que rigen el desempeño de la actividad formativa, en lo referente a las obligaciones y los deberes del equipo de docentes.

- Los docentes tienen el deber de educar integralmente a los estudiantes, lo cual exige una dedicación y una preparación personal y profesional. En este sentido se entiende que un docente ha de ser una persona intachable, un ejemplo para sus estudiantes, tanto en lo relacionado con el campo específico de su labor docente como en su ética y valores humanos, los cuales deberán ser inculcados y exigidos a sus estudiantes. 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 docente.
- Los docentes deben 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. Los ejercicios de investigación se deben fundamentar en una búsqueda honrada de la verdad.
- Los docentes deben 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, deben mantener siempre una conducta imparcial y equitativa con los estudiantes, libre de toda parcialización, así como fomentar el libre intercambio de ideas.
- El docente de la Fundación debe dictar los cursos a él encomendados en cada periodo académico, esto incluye la preparación y calificación de trabajos, tareas, casos, talleres y exámenes, así como la

preparación de notas de clase y la atención de consultas por parte de los estudiantes. 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.

- Los docentes tienen el deber frente a los estudiantes de formularles oportunamente 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.
- El docente deberá participar en las reuniones del Área Académica - Empresarial, en las reuniones de docentes de su área y en los seminarios programados para el equipo de docentes; el docente deberá 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.
- En lo relacionado con la investigación, el equipo de docentes de la Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá tiene la obligación de respetar y reconocer la labor intelectual de sus colegas y sus estudiantes, 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 y los reglamentos del Estado y en los propios de la Fundación.
- Los docentes de la Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá deben evitar los conflictos de intereses y en caso de presentarse, han de darles solución brindando la información pertinente y la consulta a las instancias correspondientes de la Fundación.
- Es una obligación de los docentes dar buen uso de los recursos que le suministre la Fundación, así como administrar honradamente los fondos que le sean encomendados.
- La Fundación define como un deber para sus docentes el ser conscientes de su responsabilidad al expresarse al margen de los canales académicos acerca de cuestiones no relacionadas con sus labores.

ARTICULO 14. Participación en órganos de decisión

Los docentes pueden participar de manera permanente en los Consejos Académicos, representados por un docente, elegido como se dispone en el presente Estatuto, y pueden proponer iniciativas o discutir sobre propuestas de sus colegas. También podrán participar en la resolución de conflictos dentro de la Fundación.

La participación de los docentes 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 docentes y responder detalladamente a sus planteamientos e iniciativas.

Los docentes miembros de Consejos, comités y otros organismos tienen las responsabilidades de rendir cuenta de su actividad al Director Académico – Empresarial o Decanaturas, y de informar de manera oportuna acerca de los procesos que allí se adelantan.

En atención a la Ley 30 de 1992, el Decreto Reglamentario 1478 de 1994 y los Estatutos Vigentes de la Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá, los docentes tienen derecho a elegir un miembro con su respectivo suplente, para que los represente en el Consejo Académico.

Procedimiento para la elección de los representantes. La elección de los Representantes, con sus respectivos suplentes, por parte de los docentes se hará cumpliendo con el siguiente procedimiento:

- La convocatoria para la reunión correspondiente las Decanatura de la Fundación, mediante aviso que se publicará en los medios oficiales de la Fundación, y se enviará a los correos electrónicos con antelación a la fecha de celebración de la misma, convocatoria que contendrá el orden del día.
- Cuando un docente no pueda asistir a dicha reunión, podrá delegar a cualquier otro docente de la Fundación, mediante carta que hará llegar debidamente suscrita a las Decanaturas en donde exprese el nombre de la persona en la que delega su participación. Un docente no podrá representar a más de un docente en la respectiva reunión.
- El quórum deliberatorio y decisorio se entenderá conformado por la asistencia de la mayoría simple de los docentes. Las decisiones se adoptarán por mayoría de los asistentes, salvo que ellos mismos

decidan en casos puntuales que ha de ser por unanimidad.

- Podrán participar en la elección de representantes al Consejo Académico todos los docentes de la Fundación, sin que tenga relevancia la clase de contrato que hayan celebrado con la Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá.
- Una vez instalada la reunión, se procederá al nombramiento de Presidente y Secretario de la respectiva sesión.
- La asamblea de docentes nombrará de entre su seno una comisión escrutadora que se encargará del conteo de votos. Después de finalizado el escrutinio uno de los delegados por la Asamblea leerá en voz alta el resultado de los comicios.
- Los docentes se organizarán en listas, con indicación clara del principal y suplente: una vez se hayan establecido los candidatos se darán a conocer al grupo de docentes, para que estos en votación secreta depositen la respectiva papeleta, que deberá contener el nombre de los candidatos (principal y suplente) por los cuales deposita su voto.
- De lo tratado en la reunión y de las decisiones adoptadas en la misma se levantará un Acta debidamente suscrita por el Presidente y Secretario.
- Copia del Acta será enviada a las Decanaturas para que éste determine la fecha en que se efectuará la posesión de los delegados.
- Una vez posesionados los Consejeros, entrarán a desempeñar sus funciones de manera inmediata.

CAPÍTULO 5. CARRERA Y RECONOCIMIENTOS

ARTICULO 15. Carrera

Uno de los objetivos primordiales de la Fundación es otorgar constante capacitación a sus docentes, ya sea en sus mismas instalaciones o por medio de cursos, seminarios y otras actividades encaminadas a la actualización y mejoramiento de la calidad académica de su equipo de

docentes. Los parámetros serán los exigidos por la ley y serán definidos por el Consejo Superior de la Fundación.

ARTICULO 16. Distinciones

Las distinciones son otorgadas como un reconocimiento honorífico por el desempeño destacado en docencia, investigación o actividades de Responsabilidad Social.

Estas distinciones son otorgadas por la Rectoría en acto protocolario en el evento que se acuerde para tal fin cada año.

Así mismo, será candidato para un año sabático a los docentes con doctorado con más de 5 años de vinculación a la Institución, vinculados como docentes de tiempo completo que tengan un trayectoria reconocida por su desempeño académico, para que se dedique a la producción académica en su área separándose de sus labores diarias con sueldo y sin perder antigüedad.

Para acceder a este año sabático el docente deberá solicitarlo de manera escrita y será evaluada su aceptación de acuerdo a disponibilidad presupuestal.

ARTICULO 17. Incentivos

El docente de la Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá puede recibir pagos adicionales por la prestación de sus servicios profesionales en actividades de educación continuada, proyectos de investigación, creación de empresas a través de la investigación, coordinación de programas, servicios de laboratorio, asesorías especializadas, cátedras y otras actividades.

Tales bonificaciones dependerán de la actividad del docente y no constituirán salario, por lo tanto no se incluirán como factor salarial para el pago de prestaciones sociales. Para efectos de control, tales bonificaciones sólo podrán ser aprobadas por la Vicerrectoría y la Dirección Administrativa y de Talento.

Así mismo, los docentes de la Fundación Universitaria, podrán disfrutar de los descuentos en capacitación que defina la Institución y se les dará a conocer por medio de circulares reglamentarias.

CAPÍTULO 6. REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 18. Faltas

Se consideran faltas disciplinarias de los docentes:

- 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 docente.

ARTÍCULO 19. Sanciones

De acuerdo a la gravedad de la falta disciplinaria se consideraran las siguientes sanciones:

- Terminación del contrato laboral de manera inmediata
- Tiempo determinado de suspensión de sus labores docentes, sin que esta deba ser remunerada, por un periodo no superior a 5 días. Esta sanción se deberá comunicar por escrito con copia a la hoja de vida.
- Memorando con copia a la hoja de vida
- Llamado de atención de manera verbal. Para este fin se levantará un acta en donde se hace el llamado de atención y se deja un compromiso de no repetir nuevamente la falta. Esta acta reposará en la hoja de vida del docente.

ARTICULO 20. Procedimiento

Cuando un miembro de la comunidad universitaria de la Fundación considere que un docente ha infringido una disposición disciplinaria, deberá informar oportunamente el hecho ante la Vicerrectoría o a la Dirección Administrativa y de Talento este informe deberá efectuarse mediante una carta en la cual se expresen de manera clara y sintética los hechos que fundamenten la supuesta infracción, previa validez de los conductos regulares al interior de la Dirección Académico y Empresarial. De esta misma forma se adjuntarán, en caso de existir, las pruebas correspondientes. Una vez recibida la carta, la Vicerrectoría o

la Dirección Administrativa y de Talento deberá disponer lo pertinente para llevar el caso a acto de descargos en donde se evaluará las medidas pertinentes de la situación, en caso tal que se demuestre falta alguna a nivel disciplinario por parte del docente en el artículo 18 se aplicaran las sanciones descritas en el artículo 19.

Contra las decisiones del acto de descargos procederá únicamente el recurso de apelación exclusivamente ante el concejo superior universitario. En el evento en que el docente lo interponga, deberá presentar esta solicitud, por escrito y motivada, por intermedio de la Rectoría, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la notificación de la sanción. El recurso de apelación será estudiado por el Rector.

Si el Rector encontrase que en el respectivo proceso se ha omitido alguno de los requisitos aquí enunciados, deberá devolver el caso al Consejo Académico, con el objeto de que se rehaga el proceso.

La decisión que adopte el Rector en relación con el recurso de apelación se informará oportunamente al docente, mediante escrito motivado y contra esa decisión no procederá ningún otro recurso internamente, salvo las acciones legales que sean del caso.

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

Este Estatuto de docentes de la Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá fue aprobado por el Consejo Académico Número 14 CAC 14-05-27 realizada el 27 de Mayo de 2014 y está sujeto a la aprobación del Consejo Superior Universitario.

Cronograma de implementación del estatuto docente

FASE	Artículo del estatuto de uniempresarial al que aplica	ACTIVIDAD O DOCUMENTO QUE FORTALECE EL ESTATUTO DOCENTE	RESPONSABLE	FECHA
I.	ARTÍCULO 3. DIRECTIVOS DE LA LABOR DE FORMACIÓN	Estatutos de la Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá	Consejo Superior Universitario	2001
	ARTÍCULO 1. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES EN LA TAREA DEL FORMADOR. ARTÍCULO 18. REGIMEN DISCIPLINARIO	Reglamento Interno de trabajo que aplica para docentes contratados	Dirección Administrativa y Financiera - Rectoría	2001
	ARTÍCULO 8: OBLIGACIONES Y DEBERES DE LOS FORMADORES ARTÍCULO 18. REGIMEN DISCIPLINARIO	Reglamento docente (Centrado en los parámetros de formación de docentes, para el modelo de alternancia de la Institución FDD)	Dirección Académica - Consejo Superior Central de la red BA	Julio de 2003
	ARTÍCULO 7: DERECHOS Y LIBERTADES DE LOS FORMADORES	Elaboración del Proyecto Educativo Institucional (PEI), en donde se establecen las directrices institucionales de componentes, conceptos fundamentales, principios y políticas de la fundación	Rectoría - Direcciones	2005
	ARTÍCULO 9. EVALUACION DEL FORMADOR ARTÍCULO 10. PARTICIPACION EN COMITES Y CONSEJOS.	Aplicación de los ejercicios de autoevaluación con fines de acreditación nacional en: MAESTRO FORMADORES AULA, FORMADORES EMPRESA como agente evaluador y evaluado CNA FACTOR No. 3.: PROFESORES	Rectoría - Dirección Académica	2005
	ARTÍCULO 9. EVALUACION DEL FORMADOR ARTÍCULO 10. PARTICIPACION EN COMITES Y CONSEJOS.	Reconocimientos institucionales a la labor docente destacada. Actividades de motivación e inclusión a programas de cultura y deportivos a los docentes	Rectoría - Dirección Académica	2005
	ARTÍCULO 9. EVALUACION DEL FORMADOR ARTÍCULO 10. PARTICIPACION EN COMITES Y CONSEJOS. ARTICULO 19. PLAN DE FORMACIÓN.	Creación de la política de investigación de Uniempresarial la cual busca crear una cultura de la investigación, mediante el fomento de la formación investigativa propia de la institución, y con los cuales se proyectan espacios de investigación aplicada. Para este propósito se incluyeron cátedras de investigación en los programas de estudios, y se fortaleció el centro de Investigaciones de Uniempresarial,	Rectoría - Dirección Académica	2006
	ARTÍCULO 19. PLAN DE FORMACIÓN.	La formación posgradual. Alianza con la Fundación Carolina y Misión de la Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD) y la Universidad de Valladolid, España para ofrecerles a los docentes la posibilidad de realizar estudios de doctorado.	Rectoría - Dirección Académica	2006
	ARTÍCULO 19. PLAN DE FORMACIÓN.	Se proyecta la formación docente a partir del segundo semestre de 2007, en el programa Doctorate in Business Administration con el Swiss Management Center.	Rectoría - Dirección Académica	2007
	ARTÍCULO 2. ACTIVIDADES DEL FORMADOR. ARTÍCULO 9. EVALUACION DEL FORMADOR	Incorporación de proyecto estratégico al control del mando de la Institución BSC bajo la perspectiva de aprendizaje e innovación denominado fortalecimiento de la calidad docente: Elaboración del Banco de Hojas de Vida de docentes calificados. Aplicación de evaluación de desempeño, basado en competencias, a los docentes de tiempo completo y análisis de resultados. (prueba piloto)	Dirección Académica	2007

FASE	Artículo del estatuto de uniempresarial al que aplica	ACTIVIDAD O DOCUMENTO QUE FORTALECE EL ESTATUTO DOCENTE	RESPONSABLE	FECHA
II.	ARTÍCULO 21. VIGENCIA.	Ajustes a la versión inicial del estatuto docente	Dirección Académica	Marzo de 2008
	ARTÍCULO 15. TERMINACION DEL CONTRATO CON EL FORMADOR. ARTÍCULO 21. VIGENCIA.	Ajustes a la 2a versión estatuto docente (ajustes e incorporación de condiciones de contratación)	Dirección Académica	Marzo de 2008
	ARTÍCULO 2. ACTIVIDADES DEL FORMADOR ARTÍCULO 9. EVALUACION DEL FORMADOR ARTÍCULO 21. VIGENCIA.	Informe de actividades del plan de trabajo del docente de tiempo completo, contemplando docencia directa e indirecta, producción académica e investigación Modificación y actualización de la evaluación docente	Dirección Académica	Abril de 2008
	ARTÍCULO 21. VIGENCIA.	Aprobación versión 2	Consejo Académico	Abril de 2008
	ARTÍCULO 5: ESCALAFÓN DOCENTE ARTÍCULO 6: INGRESO Y ASCENSO EN EL ESCALAFÓN DOCENTE ARTÍCULO 16. ASPECTOS SALARIALES.	Ajustes a la 3a versión estatuto docente (Ajustes e incorporación del escalafón docente)	Dirección Académica y Dirección Administrativa y Financiera	Septiembre de 2008
	ARTÍCULO 18. REGIMEN DISCIPLINARIO	Generación del código de ética de la Fundación	Rectoría - Dirección Administrativa y Financiera	Junio de 2009
	ARTÍCULO 4. TIPO DE CONTRATACIÓN SEGÚN DEDICACIÓN ARTÍCULO 7: DERECHOS Y LIBERTADES DE LOS FORMADORES ARTÍCULO 11. EXCLUSIVIDAD DEL FORMADOR ARTÍCULO 12. CONTRATACION DE FORMADORES	Actualización del procedimiento de contratación Inclusión de los docentes hora cátedra al procedimiento de selección y vinculación laboral dando lugar a la liquidación de prestaciones sociales	Rectoría y Direcciones	Julio de 2009
	ARTÍCULO 4. TIPO DE CONTRATACIÓN SEGÚN DEDICACIÓN ARTÍCULO 11. EXCLUSIVIDAD DEL FORMADOR ARTÍCULO 12. CONTRATACION DE FORMADORES	Modificación en el tipo de contratación de docentes según su carga académica Aprobación de ajustes de la 3a versión del estatuto primera instancia	Rectoría y Direcciones	Julio de 2009
	ARTÍCULO 18. REGIMEN DISCIPLINARIO	Revisión jurídica de la 3a versión del estatuto docente	Asesor jurídico	Julio de 2009
	ARTÍCULO 21. VIGENCIA.	Aprobación de ajustes de la 3a versión del estatuto segunda instancia	Consejo Académico	Agosto de 2009
	ARTÍCULO 21. VIGENCIA.	Aprobación de ajustes de la 3a versión del estatuto tercera instancia	Consejo Superior Universitario	Agosto de 2009
	ARTÍCULO 7: DERECHOS Y LIBERTADES DE LOS FORMADORES ARTÍCULO 9. EVALUACION DEL FORMADOR ARTÍCULO 16. ASPECTOS SALARIALES.	Clasificación para apertura y para el Estatuto Docente. Estudio de soportes de los docentes y análisis de datos de las hojas de vida. Presentación ante el grupo técnico los resultados. Presentación y aprobación ante el comité de escalafon docente. Aprobación del Consejo Superior Universitario. Aprovisionamiento de recursos de inversión de estatuto docente	Rectoría y Direcciones	2010
	III.		Aplicación escalafón docente formadores tiempo completo	Dirección Académica y Dirección Administrativa y Financiera
		Aplicación escalafón docente formadores hora cátedra	Dirección Académica y Dirección Administrativa y Financiera	2012
		Revisión del estatuto docente, según cumplimiento prospectiva y nueva proyección	Dirección Académica y Dirección Administrativa y Financiera	2015