



**ACUERDO No. 05**

**CONSEJO DIRECTIVO**

**16 de Junio de 2020**

**POR EL CUAL SE ACTUALIZA EL ESTATUTO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN  
UNIVERSITARIA EAM**

**EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA EAM, EN  
EJERCICIO DE LAS FACULTADES CONFERIDAS EN LA LEY 30 DE 1992 Y DEMÁS  
NORMAS CONCORDANTES Y REGLAMENTARIAS, ASÍ COMO EN SUS NORMAS  
ESTATUTARIAS Y,**

**CONSIDERANDO:**

- ✓ Que mediante la Ley 30 de 1992 se organiza el servicio público de la educación superior en Colombia, y en sus artículos 28 y 29 reglamenta la autonomía universitaria, la cual faculta entre otros aspectos a las IES para darse y modificar sus estatutos.
- ✓ Que LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA EAM, es una Institución no oficial de Educación Superior, con código ICFES No. 4709, reconocida mediante resolución MEN 21330 de noviembre 15 de 2016.
- ✓ Que la EAM ha decidido acogerse voluntariamente a lo permitido por el Decreto 2216 de Agosto 6 de 2003, en el cual se establecen los requisitos para la redefinición y el cambio de carácter académico de las instituciones técnicas profesionales y tecnológicas, públicas y privadas, y adelantar el proceso para convertirse en institución universitaria.
- ✓ Que en el marco de dicho proceso y en obediencia a las reformas institucionales y reglamentarias requeridas, es necesario actualizar el Estatuto Docente, a fin de interpretar y ajustar la acción de la institución a las nuevas concepciones, realidades y hechos en materia educativa.
- ✓ Que el Decreto 1330 de 2019, requiere la revisión y actualización de la normatividad institucional específica.

En mérito de lo expuesto,

## ACUERDA:

**ARTÍCULO 1.** Actualizar el Estatuto Docente de la Institución Universitaria EAM, el cual contempla las disposiciones que, a continuación, se describen:

## CAPÍTULO I

### MISIÓN, CRITERIOS ORIENTADORES Y OBJETIVOS INSTITUCIONALES

#### ARTÍCULO 2. MISIÓN Y VISIÓN.

**La Institución Universitaria EAM** con personal altamente cualificado tiene como misión: “Formar ciudadanos profesionales socialmente responsables, emprendedores e innovadores, con una cultura humanística, investigativa y tecnológica; con proyección nacional e internacional, competentes para construir proyectos de vida en beneficio del desarrollo socioeconómico del Quindío, el Eje Cafetero y Colombia”.

**A su vez, tiene como visión:** La EAM será una Institución Universitaria reconocida regional y nacionalmente por su excelencia, con personal altamente cualificado, centrada en la calidad y pertinencia de sus programas académicos, y por el mejoramiento continuo en el ejercicio de sus funciones de docencia, investigación y proyección social, en articulación con el sistema educativo, con los procesos de desarrollo, el Estado y el sector productivo.

**ARTÍCULO 3. VALORES RECTORES.** En el marco de lo establecido en el Proyecto Educativo Institucional PEI, la INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA EAM acoge como valores rectores los siguientes, los cuales aparecen definidos y explicados en dicho documento, y deben inspirar la conducta de los integrantes de los diferentes estamentos institucionales:

- ✓ Libertad
- ✓ Justicia
- ✓ Respeto
- ✓ Responsabilidad
- ✓ Honestidad
- ✓ Tolerancia
- ✓ Solidaridad
- ✓ Confianza

**ARTÍCULO 4. CRITERIOS ORIENTADORES.** De la misma manera, la **INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA EAM**, reitera los criterios definidos y explicados en su contenido y alcance en el Proyecto Educativo Institucional PEI, que serán de estricta observancia en el proceso de formación de sus estudiantes, y que hacen referencia a:

- ✓ Autonomía y libertad de cátedra.
- ✓ Responsabilidad social.

- ✓ Excelencia personal y colectiva.
- ✓ Humanismo.
- ✓ Pertinencia.
- ✓ Sentido de pertenencia.
- ✓ Internacionalización.

**ARTÍCULO 5. OBJETIVOS INSTITUCIONALES.** La **INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA EAM**, en desarrollo y logro de sus grandes propósitos, pretende:

- ✓ Coadyuvar a la formación de seres humanos integrales y coherentes.
- ✓ Educar con estructura conceptual.
- ✓ Educar para la convivencia y el trabajo en equipo.
- ✓ Investigar en relación con el contexto.
- ✓ Formar un ciudadano profesional socialmente responsable.
- ✓ Garantizar la permanencia de los educandos en el sistema de educación superior colombiano.
- ✓ Promover la articulación entre los diferentes niveles del sistema educativo.
- ✓ Modernizar los procesos educativos mediante la incorporación de las Tecnologías de la información y la comunicación.
- ✓ Fomentar la cultura investigativa y la innovación.
- ✓ Impulsar la formación en liderazgo y el desarrollo de competencias emprendedoras.

## **CAPÍTULO II**

### **PROPÓSITOS, CAMPO DE APLICACIÓN Y CRITERIOS GENERALES**

**ARTÍCULO 6.** El presente estatuto tiene como propósito regular la relación de la **INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA EAM**, con los docentes vinculados a ella, cualquiera sea su campo o nivel de desempeño, de acuerdo con las normas legales y reglamentarias.

**ARTÍCULO 7. CRITERIOS PARA INGRESO, PROMOCIÓN Y PERMANENCIA DEL PERSONAL DOCENTE.**

<b>No.</b>	<b>Criterio</b>	<b>Descripción</b>
1	Ingreso	Los docentes ingresan por concurso de méritos y son vinculados por el rector de la institución mediante contrato laboral. De manera excepcional podrán ser contratados por necesidad del servicio para el respectivo periodo académico.
2	Permanencia	Con la vinculación, los docentes ingresan al escalafón (auxiliar), y su permanencia está sujeta a su gestión, su evaluación docente y el cumplimiento de los deberes establecidos en el estatuto docente.

3	Formación	En concordancia con los principios, Misión, Visión, Objetivos y Proyecto Educativo, la institución de acuerdo con sus necesidades, establecerá un programa anual de mejoramiento profesoral.
4	Promoción	Los profesores ascienden en el escalafón teniendo en cuenta la formación académica, el ejercicio docente, la cualificación docente, la producción intelectual y el tiempo de servicio.
5	Capacitación	La institución incluirá en el presupuesto anual una partida para la capacitación de sus profesores, de acuerdo con las necesidades formuladas en el Plan de Desarrollo Profesoral.

### CAPÍTULO III

#### NATURALEZA, CLASIFICACIÓN Y CAMPO DE DESEMPEÑO

**ARTÍCULO 8. Definición.** Es docente de la **INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA EAM**, la persona natural que imparte enseñanza en cualquiera de de los programas de pregrado o postgrado, en las modalidades presencial, distancia o virtual que la institución ofrece, y según las responsabilidades que, inherentes a su cargo, en el presente estatuto se determinan.

**ARTÍCULO 9. Clasificación.** De acuerdo con la naturaleza de su vinculación, el personal docente de la **INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA EAM**, se clasifica así:

- a- Docente de carrera.
- b- Docente ocasional.
- c- Docente visitante.
- d- Docente ad- honorem.

**ARTÍCULO 10. Docente de Carrera.** Se refiere a quien es contratado por la institución con dedicación de tiempo completo por el año académico.

**ARTÍCULO 11. Docente Ocasional.** Se refiere a quien es contratado por la institución con dedicación de tiempo completo, tiempo parcial, medio tiempo o de cátedra durante un período académico.

**ARTÍCULO 12. Docente Visitante.** Es quien, en razón de intercambios o convenios académicos con otra institución de educación superior a la cual pertenece, presta sus servicios a ésta por un tiempo determinado, según la naturaleza del convenio o intercambio.

**ARTÍCULO 13. Docente Ad – honorem.** Es quien, de acuerdo con convenio establecido con la institución, presta sus servicios voluntariamente a ella, sin remuneración ni contraprestación alguna. Su trabajo es meramente una colaboración, que no excluye las responsabilidades que de su actividad se derivan.

**ARTÍCULO 14. Campos de Desempeño.** Son campos de desempeño de los docentes de la **INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA EAM**, los siguientes:

- a- La docencia.
- b- La investigación.
- c- La proyección social.

**PARÁGRAFO:** De acuerdo con las necesidades del servicio, los docentes podrán desempeñarse o ser asignados en comisión temporal o transitoria para atender: encargos académico – administrativos, encargos administrativos y proyectos especiales Esta comisión será conferida por la autoridad o instancia institucional competente para hacerlo.

**ARTÍCULO 15. Docencia.** Es el conjunto de actividades de toda índole que el docente realiza, encaminadas al logro de objetivos de aprendizaje, al desarrollo de competencias y al crecimiento personal de sus estudiantes para un adecuado desempeño profesional y ciudadano.

**ARTÍCULO 16. Investigación.** Es el conjunto de actividades orientadas a generar, desarrollar, sistematizar, aplicar, difundir y transferir el conocimiento. Sus resultados serán incorporados a los contenidos curriculares con el fin de enriquecerlos y de retroalimentar y fortalecer la actividad docente.

**ARTÍCULO 17. Proyección social.** La proyección social se entiende como el conjunto de acciones y procesos que ejercen las IES con el objeto de obtener la transformación social de su entorno (social, geográfico, poblacional y cultural), mediante el intercambio de experiencias y la realización de actividades de servicio tendientes a procurar el bienestar general de las comunidades y la satisfacción de necesidades.

**ARTÍCULO 18. Articulación de funciones sustantivas.** La docencia, la investigación y la proyección social deben articularse, servirse y reforzarse recíprocamente, de manera tal que se cumplan a cabalidad las funciones sustantivas de la **INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA EAM**, en su calidad de institución de educación superior.

## **CAPÍTULO IV**

### **DEDICACIÓN DE LOS DOCENTES**

**ARTÍCULO 19. Dedicación.** Los docentes de la institución pueden ser contratados para uno de los siguientes niveles de dedicación:

- a- Docente de carrera (Tiempo Completo)
- b- Docente Ocasional: El cual puede ser:
  - ✓ Tiempo completo
  - ✓ Medio tiempo

- ✓ Tiempo parcial
- ✓ De cátedra

**ARTÍCULO 20. – Modificado. Acuerdo 10 de 2021. Docente con dedicación de tiempo completo.** Es aquel docente a quien corresponde una jornada laboral equivalente a cuarenta (40) horas semanales.

**ARTÍCULO 21. – Modificado. Acuerdo 10 de 2021. Docente con dedicación de medio tiempo.** Es aquel docente a quien corresponde una jornada laboral equivalente a (20) horas semanales.

**ARTÍCULO 22. – Modificado. Acuerdo 10 de 2021. Docente con dedicación de tiempo parcial.** Es aquel docente a quien corresponde una jornada laboral diferente a la establecida para los docentes de tiempo completo y medio tiempo.

**ARTÍCULO 23. Docente de cátedra.** Es quien se contrata hasta por ocho (8) horas semanales.

**ARTÍCULO 24. – Modificado. Acuerdo 10 de 2021. Horas de docencia directa y/o actividades complementarias.**

- a- **Horas de docencia directa:** Son las que el docente emplea para orientar y acompañar el proceso de aprendizaje de sus estudiantes en el aula de clases o en un ambiente de aprendizaje determinado, de acuerdo con la programación de créditos que corresponden a un espacio académico bajo su responsabilidad.
- b- **Horas de actividades complementarias:** Son las que el docente dedica al apoyo de actividades asociadas con las funciones misionales de investigación y/o proyección social y de apoyo administrativo a la institución, la facultad y el programa –debidamente reconocida por la vicerrectoría administrativa y financiera-

**ARTÍCULO 25. – Modificado. Acuerdo 10 de 2021. Asignación de horas:** La asignación de horas se hará de la siguiente manera:

- a- **Asignación de horas de docencia directa y/o actividades complementarias.** El número de horas de docencia directa y/o actividades complementarias que corresponden a los docentes son las siguientes:
  - ✓ El docente con dedicación de tiempo completo tendrá, semanalmente, veinticuatro (24) horas de docencia directa y/o actividades complementarias.
  - ✓ El docente con dedicación de medio tiempo tendrá, semanalmente, doce (12) horas de docencia directa y/o actividades complementarias.
  - ✓ El docente de cátedra tendrá, semanalmente, como docencia directa y/o en actividades complementarias el número de horas contratadas.

- b- **Asignación de horas para asesoría a estudiantes.** El número de horas asignadas a los profesores para asesoría a estudiantes son las siguientes:
  - ✓ El docente con dedicación de carrera o tiempo completo tendrá semanalmente, hasta (8) horas para asesoría a estudiantes.
  - ✓ El docente con dedicación de medio tiempo tendrá semanalmente, hasta (4) horas para asesoría a estudiantes.
  
- c- **Asignación de horas para preparación de clase.** El número de horas asignadas a los profesores para preparación de clase son las siguientes:
  - ✓ El docente con dedicación de carrera o tiempo completo tendrá semanalmente, hasta (8) horas para preparación de clase.
  - ✓ El docente con dedicación de medio tiempo tendrá semanalmente, hasta (4) horas para preparación de clase.

**ARTÍCULO 26. Límite de número de espacios académicos.** un profesor podrá orientar hasta seis (6) espacios académicos diferentes durante el semestre o período académico.

## **CAPÍTULO V**

### **PROVISIÓN DE CARGOS DOCENTES Y SELECCIÓN**

**ARTÍCULO 27. Provisión de cargos docentes.** Todos los cargos docentes con dedicación de tiempo completo y medio tiempo, serán provistos por concurso público de méritos.

**ARTÍCULO 28. Convocatoria.** El Vicerrector Académico, previa autorización escrita del Rector, convocará a concurso público de méritos para provisión de cargos docentes.

**ARTÍCULO 29. Publicación de convocatoria.** La convocatoria a concurso público de méritos deberá hacerse en la página web institucional.

**ARTÍCULO 30. Especificaciones en el llamado a concurso.** En el aviso de llamado a concurso debe especificarse el programa académico y área para la que se concursa, tiempo de contratación y dedicación, los requisitos de formación académica exigidos según área de convocatoria, las experiencias que se requieren y la producción intelectual cuando ésta sea exigida. De igual manera, se deben establecer las condiciones generales del concurso, que incluyen: fechas de apertura y cierre del concurso, procesos, fechas para presentación de pruebas de conocimientos y de aptitud docente cuando sean exigidas, documentación adicional y demás orientaciones que se precisen.

**ARTÍCULO 31. Requisitos de inscripción.** Para inscribirse en el curso de méritos, cada aspirante debe acreditar el cumplimiento de los requisitos básicos o específicos académicos solicitados en el área para la cual concursa.

**ARTÍCULO 32. Radicación de documentos.** Los documentos de todos los aspirantes serán recibidos y radicados en la Secretaría General de la institución.

**ARTÍCULO 33. Cierre del concurso.** El concurso se considerará cerrado el día y hora especificados en la resolución publicada de convocatoria. Después de dicho día y hora, por ningún motivo se recibirán nuevas hojas de vida ni documentos para anexar a las presentadas oportunamente.

**ARTÍCULO 34. Carácter de concursante.** Quien se presenta a concurso es aspirante; sólo es concursante quien reúna la totalidad de los requisitos específicos y generales exigidos. El concurso se resolverá sólo entre quienes tengan el carácter de concursantes.

**ARTÍCULO 35. Calificación de hojas de vida:** Cerrado el período de inscripciones, el Comité de Evaluación Docente examinará las hojas de vida presentada por cada aspirante según área de convocatoria, y asignará los puntajes correspondientes previstos en el presente reglamento, con sujeción a los requisitos exigidos. Sólo se tendrán en cuenta para la calificación de la hoja de vida: los títulos académicos exigidos, la experiencia docente en instituciones de educación superior, la experiencia profesional no docente, la experiencia investigativa, la producción intelectual, la matrícula profesional –cuando aplique- y otros requisitos recomendados por los Consejos de facultad.

**PARÁGRAFO 1.** En todos los casos, sólo se tendrá en cuenta la experiencia acreditada, cualquiera ella sea, después de la obtención del título de pregrado exigido. En el caso del área de las ingenierías, ésta se computará a partir de la fecha de expedición de la respectiva matrícula profesional.

**PARÁGRAFO 2.** Sólo serán considerados por el Comité de Evaluación Docente los documentos o antecedentes debidamente certificados. La institución se reserva el derecho a verificar la autenticidad y validez de los documentos presentados para concursar.

**ARTÍCULO 36. Puntaje de la hoja de vida.** Para calificar la hoja de vida de cada aspirante, el Comité de Evaluación Docente asignará puntajes, así:

**Análisis de la hoja de vida del aspirante, hasta 60 puntos.** Durante la revisión de la hoja de vida, se procederá a la verificación de los criterios exigidos en la respectiva convocatoria, según los términos indicados en el artículo 33 del presente estatuto. El puntaje asignado será proporcional al número de criterios satisfactorios, en relación con los 60 puntos correspondientes a la hoja de vida.

**PARÁGRAFO:** Los aspirantes con una calificación igual o superior a 30 puntos, siempre y cuando satisfagan los criterios de título de pregrado y experiencia docente serán declarados como concursantes preseleccionados, y notificados por la página web para presentarse a las pruebas científico-pedagógica y sicotécnica.



## **ARTÍCULO 37. PRUEBAS CIENTÍFICO-PEDAGÓGICA Y SICOTÉCNICA.**

**Prueba científico-pedagógica, hasta 20 puntos.** El consejo de facultad con el apoyo de la Escuela pedagógica evaluará la disertación presentada por el concursante, la cual será valorada hasta con 20 puntos –según instrumento de evaluación preparado para tal fin-.

**Prueba sicotécnica, hasta 20 puntos.** La dirección de talento humano aplicará al concursante una prueba estándar en tal sentido, la cual será valorada hasta con 20 puntos –según instrumento de evaluación preparado para tal fin-.

**ARTÍCULO 38. Selección.** Realizados los análisis y asignados los puntajes según los factores de puntuación previstos en este reglamento, el vicerrector académico elaborará un acta, la cual registrará el puntaje alcanzado por cada concursante de cada una de las convocatorias. La lista ordenada con los nombres de los concursantes –según puntaje-, será presentada al rector de la institución para la selección del concursante ganador. La Dirección de talento humano publicará los resultados en la página web de la institución.

**PARÁGRAFO.** El Rector de la institución podrá seleccionar para cada una de las convocatorias, a uno de los concursantes que hubiese ocupado los tres primeros lugares.

**ARTÍCULO 39. Declaratoria de concurso desierto.** Cuando para una convocatoria no se presenten al menos dos aspirantes, o ninguno de estos cumpla los requisitos mínimos, el Comité de Evaluación Docente recomendará al Rector la declaratoria de desierto para la respectiva convocatoria.

**PARÁGRAFO: Selección por necesidad del servicio,** el Rector podrá delegar en el Vicerrector académico, cuando un concurso ha sido declarado desierto, la selección del profesional para suplir la necesidad; siempre que éste último acredite, al menos el cumplimiento de los requisitos mínimos exigidos.

## **CAPÍTULO VI**

### **VINCULACIÓN DE DOCENTES**

**ARTÍCULO 40. Vinculación.** Los docentes de carrera en dedicación de tiempo completo, los ocasionales en dedicación de tiempo completo, medio tiempo y cátedra seleccionados en concurso; serán vinculados por el Rector de la institución mediante contrato de trabajo por el término definido en cada caso.

**ARTÍCULO 41. Requisitos para vinculación.** Para ser vinculado como docente de la INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA EAM, se requiere:

- a- Reunir las calidades académicas y docentes exigidas para el desempeño del cargo.

- b- Ser seleccionado mediante concurso de méritos, para el caso de los docentes con dedicación de tiempo completo y medio tiempo.
- c- Contar con matrícula profesional vigente o su equivalente para aquellas profesiones sometidas a registro profesional, según ley de la república.
- d- Ser ciudadano colombiano o residente autorizado.
- e- Tener definida su situación militar (para varones).
- f- Ser apto física y mentalmente.

**ARTÍCULO 42. Período de prueba.** Todos los profesores que ingresen a la institución tendrán un período de prueba definido en el contrato de trabajo, el que, en ningún caso, podrá ser superior al establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.

**ARTÍCULO 43. Compromiso Docente.** Por el solo hecho de su vinculación, el docente se compromete, además de lo que le es propio de sus deberes y responsabilidades derivadas de su ejercicio como tal, a contribuir al desarrollo de la misión, visión y del Proyecto Educativo de la institución, al logro de sus objetivos y al alcance de sus metas.

## **CAPÍTULO VII**

### **ESCALAFÓN DOCENTE**

**ARTÍCULO 44. Definición.** Se entiende por escalafón docente el sistema de clasificación de los profesores en dedicación de tiempo completo, medio tiempo y de cátedra, de acuerdo con su preparación académica, méritos profesionales y antigüedad en el servicio a fin de establecer la carrera docente en la institución. La carrera docente tiene por objeto garantizar la excelencia académica en la institución, la promoción de los profesores ~~más eficientes~~ y la diferenciación en materia de remuneración salarial.

**ARTÍCULO 45. Inicio de la carrera docente.** La carrera docente se inicia con la inscripción del profesor en la primera de las categorías del escalafón (auxiliar).

**ARTÍCULO 46. Requisitos y condiciones para inscripción y promoción.** Los requisitos y condiciones para inscripción y promoción dentro del escalafón docente serán de carácter académico y profesional. Para ello, se tendrán en cuenta la formación académica, la eficiencia en el ejercicio docente, la capacitación y actualización profesional y docente, y la antigüedad en el servicio. El transcurso del tiempo no genera, por sí solo, derechos para la promoción.

**ARTÍCULO 47. Categorías en el escalafón.** El escalafón docente de La Institución Universitaria EAM, comprende las siguientes categorías para los docentes en dedicación de tiempo completo, medio tiempo y de cátedra:

- a- Profesor Auxiliar
- b- Profesor Adjunto
- c- Profesor Asistente
- d- Profesor Asociado
- e- Profesor Titular

**ARTÍCULO 48. Profesor Auxiliar.** Con esta categoría se inicia la carrera docente; para ser clasificado en ella, se requiere:

- a- Haber ingresado a la institución a través de un proceso formal de convocatoria y selección para provisión de cargos docentes.

**ARTÍCULO 49. Profesor Adjunto.** Para ascender a la categoría de Profesor Adjunto se requiere:

- a- Acreditar título de nivel universitario en el área de desempeño.
- b- Acreditar título de especialización en el área de desempeño.
- c- Haber prestado sus servicios a la institución en la categoría de profesor auxiliar, por un período no inferior a **cuatro (4) semestres académicos**, continuos o discontinuos, en dedicación de tiempo completo o su equivalente.
- d- Haberse desempeñado satisfactoriamente en su labor docente en cada uno de los períodos académicos, y haber obtenido un puntaje mínimo de cuatro cinco cero (4.50) al promediar la evaluación de todos ellos.
- e- Acreditar la realización de por lo menos un (1) curso de actualización o realización de una (1) publicación en su campo de formación o desempeño profesional y un (1) curso de mejoramiento pedagógico con una intensidad, en cada caso, no inferior a sesenta (60) horas cada uno.

**ARTÍCULO 50. Profesor Asistente.** Para ascender a la categoría de Profesor Asistente, se requiere:

- a- Acreditar título universitario y de maestría en el área de desempeño.
- b- Haber prestado sus servicios a esta institución en la categoría de Profesor Adjunto, por un período no inferior a **seis (6) semestres académicos**, continuos o discontinuos, en dedicación de tiempo completo o su equivalente.

- c- Haberse desempeñado satisfactoriamente en su labor docente en cada uno de los períodos académicos, y haber obtenido un puntaje mínimo de cuatro cinco cero (4.50) al promediar la evaluación de todos ellos.
- d- Acreditar la realización de por lo menos dos (2) cursos de actualización o realización de dos (2) publicaciones en su campo de formación o desempeño profesional y un (1) curso de mejoramiento pedagógico con una intensidad, en cada caso, no inferior a sesenta (60) horas cada uno.

**ARTÍCULO 51. Profesor Asociado.** Para ascender a la categoría de Profesor Asociado, se requiere:

- a- Acreditar título universitario y de maestría en el área de su desempeño.
- b- Haber prestado sus servicios a esta institución en la categoría de Profesor Asistente por un período no inferior a **ocho (8) semestres académicos**, continuos o discontinuos, en dedicación de tiempo completo o su equivalente.
- c- Haberse desempeñado satisfactoriamente en su labor docente en cada uno de los períodos académicos, y haber obtenido un puntaje mínimo de cuatro cinco cero (4.50) al promediar la evaluación de todos ellos.
- d- Haber elaborado y sustentado ante homólogos de otras instituciones de educación superior o en un evento académico nacional, un trabajo que constituya un aporte significativo a la docencia, a las ciencias, a las artes o a las humanidades o haber realizado dos (2) publicaciones en revistas indexadas.

**ARTÍCULO 52. Profesor Titular.** Para ascender a la categoría de Profesor Titular, se requiere:

- a- Acreditar título universitario y de doctorado en el área de desempeño.
- b- Haber prestado sus servicios a esta institución en la categoría de Profesor Asociado por un período no inferior a **ocho (8) semestres académicos**, continuos o discontinuos, en dedicación de tiempo completo o su equivalente.
- c- Haberse desempeñado satisfactoriamente en su labor docente en cada uno de los períodos académicos, y haber obtenido un puntaje mínimo de cuatro cinco (4.5) al promediar la evaluación de todos ellos.
- e- Haber elaborado y sustentado ante homólogos de otras instituciones o en un evento académico nacional, dos (2) trabajos que constituyan un aporte significativo a la docencia, a la ciencia, a las artes y a las humanidades; o haber realizado dos (2) publicaciones en revistas indexadas.

**ARTÍCULO 53. Reglamentación de Trabajos.** Los criterios y condiciones para la elaboración y presentación de los trabajos para ascenso a las categorías mencionadas, serán reglamentados por el Consejo Académico.

**PARÁGRAFO:** Los requisitos, productos intelectuales y programas académicos de cualificación y mejoramiento utilizados para el ascenso a una categoría, no podrán ser usados para el ascenso a la siguiente, debiendo en cada caso, corresponder a eventos, publicaciones y artículos producidos con posterioridad al cambio de categoría.

**ARTÍCULO 54.** Para efectos de la evaluación de desempeño docente, se tendrá en cuenta, en todos los casos, una escala de uno a cinco (1 a 5), siendo cinco el máximo puntaje.

**ARTÍCULO 55. Clasificación Especial.** En el caso de personas de eminente y reconocida trayectoria científica, académica, profesional, comercial, industrial, artística, o administrativa, la Sala General de la institución podrá compensar, por este hecho, la calidad de Profesor Auxiliar, de Profesor Adjunto y de Profesor Asistente para efectos de su ubicación en el escalafón docente como Profesor Asociado o como Profesor Titular, según los méritos.

**ARTÍCULO 56. Solicitudes y fechas.** Toda solicitud de ingreso al escalafón docente o de ascenso dentro de él, será formulada por el docente interesado, mediante comunicación escrita ante el Comité de Evaluación Docente, en la medida en que se hayan cumplido los requisitos para uno u otro caso.

**ARTÍCULO 57. Estudio de solicitudes.** El Comité de Evaluación Docente será el organismo competente para estudiar las solicitudes de ascenso en el escalafón, y para conceptuar o recomendar ante el Rector y a solicitud de él, sobre su viabilidad, de acuerdo con los requisitos que en el presente estatuto se determinan.

**ARTÍCULO 58. Decisión y término.** El Rector, mediante acto administrativo, decidirá sobre las solicitudes formuladas por los profesores, previa recomendación del Comité de Evaluación Docente. En ningún caso se dejará transcurrir más de treinta (30) días después de formulada la solicitud.

**ARTÍCULO 59. Notificación.** Los actos administrativos de ingreso o de promoción en el escalafón docente deberán notificarse por escrito y personalmente al interesado. Contra la resolución que decida la solicitud procede el recurso de reposición dentro de los cinco (5) hábiles siguientes a la notificación.

**ARTÍCULO 60. Efectos Salariales.** La inscripción o la promoción en el escalafón docente, tendrán en cada caso, efectos salariales y administrativos a partir del semestre académico siguiente a aquel en que tal acto se ordena.

## CAPÍTULO VIII

### EVALUACIÓN DOCENTE

**ARTÍCULO 61. Definición.** Se entiende por evaluación docente al proceso sistemático y continuo a través del cual la institución obtiene información objetiva acerca del desempeño de sus docentes, con el fin de interpretarla y de adoptar las decisiones necesarias conducentes a su mejoramiento.

**ARTÍCULO 62. Objeto de Evaluación.** Será objeto de evaluación el desempeño de los docentes que prestan sus servicios a la institución, cualquiera sea su tiempo de vinculación o dedicación.

**ARTÍCULO 63. Principios básicos.** La evaluación deberá ser objetiva, esto es, imparcial, y fundamentarse en el trabajo o gestión del docente en el campo de sus deberes, funciones y responsabilidades, valorando fundamentalmente las condiciones personales y profesionales, las actitudes y las aptitudes de tipo docente y el compromiso con la institución en el contexto de su misión, del desarrollo de su proyecto y del logro de sus grandes objetivos.

**ARTÍCULO 64. Propósito de la evaluación.** La evaluación del desempeño de los profesores tendrá como finalidad:

- a- Identificar las fortalezas y debilidades en el ejercicio de la actividad de los docentes de la institución.
- b- Ofrecer a los docentes elementos de reflexión acerca del desarrollo de su labor, que contribuyan a la reformulación de su gestión como responsables del proceso de formación de sus estudiantes como ciudadanos profesionales, así como a su enriquecimiento personal y académico.
- c- Fundamentar la programación y desarrollo de planes y propuestas institucionales de capacitación y desarrollo profesoral, que apunte a su cualificación en áreas prioritarias.
- d- Contribuir al aseguramiento de la calidad de los programas académicos de la institución.
- e- Disponer de elementos de juicio para la asignación de incentivos por la efectividad en el servicio docente.
- f- Fundamentar la toma de decisiones administrativas en materia de personal docente, que requieran como requisito previo la evaluación de su desempeño.
- g- Propender por el mejoramiento del nivel académico de la institución.

h- Acreditar requisitos para ingresar, ascender y permanecer en el escalafón docente.

**ARTÍCULO 65. Características.** La evaluación del desempeño docente en la institución se caracterizará por ser:

- a- Sistemática, en tanto responde a un proceso planeado y estructurado debidamente.
- b- Objetiva, porque será totalmente imparcial y ajena a situaciones que pudiesen alterar o sesgar sus resultados.
- c- Válida, porque se centrará exclusivamente en lo que debe ser objeto de evaluación de acuerdo con los deberes, responsabilidades, funciones y competencias que son propias del docente, según se señala en el presente estatuto.
- d- Participativa, porque en el proceso intervendrán fuentes de información.
- e- Formativa, porque en términos de sus resultados se podrán retroalimentar los procesos docentes para su mejoramiento.

**ARTÍCULO 66. Competencia para administrar la evaluación.** Será competente para administrar la evaluación de desempeño docente, la Vicerrectoría Académica, de acuerdo con las políticas que para el efecto adopte el Consejo Académico para esta actividad.

**ARTÍCULO 67. Evaluación en actividades específicas.** Cuando, de acuerdo con la programación de la institución, un docente se encuentre realizando actividades exclusivas de investigación o de proyección social, la evaluación se centrará en tales aspectos. En tal caso, el Consejo de Facultad respectivo adoptará los criterios, variables, indicadores y mecanismos que se requieran.

**ARTÍCULO 68. Evaluación de desempeño en cargos en comisión.** Cuando un docente se encuentre desempeñando, en comisión, un cargo académico – administrativo o administrativo, será evaluado con referencia a las funciones propias de su cargo. Tal evaluación, de acuerdo con las directrices de la Dirección de talento humano, será practicada por el jefe inmediato del docente que se evalúa.

**ARTÍCULO 69. Evaluación de docente en comisión de estudios.** Cuando un docente se encuentre en comisión de estudios, se tendrá como resultado de su evaluación el obtenido al final de la comisión, o los obtenidos en desarrollo de la misma cuando, para realizarla, se requieren varios períodos académicos.

**ARTÍCULO 70. Escala de calificación.** La Vicerrectoría académica definirá la escala de calificación del desempeño de los docentes de la institución.

**ARTÍCULO 71. Conocimiento de resultados.** El docente tendrá derecho a conocer los resultados de su evaluación y a solicitar reposición en caso de que, a su juicio, tales

resultados no se ajusten a la realidad. En todo caso, la reposición que solicita el docente deberá ser plenamente justificada y presentada por escrito a la Vicerrectoría académica en un tiempo no mayor a tres (3) días después de haberle sido notificados los resultados.

**PARÁGRAFO:** La Vicerrectoría académica tendrá hasta cinco (5) días hábiles para resolver la solicitud a que se refiere el presente artículo.

**ARTÍCULO 72. Registro histórico de resultados.** Cada docente tendrá en la institución un registro histórico de evaluaciones que le hayan sido practicadas, de manera tal que cualquier apreciación que se haga al respecto con fines administrativos, tendrá como referente el resultado consolidado, esto es, el seguimiento de su desempeño en diferentes períodos académicos, y no solamente el último resultado.

**ARTÍCULO 73. Programación de cursos de mejoramiento.** La Vicerrectoría Académica, a partir de los resultados consolidados de la evaluación, programará cursos y actividades de mejoramiento y desarrollo profesoral en aquellas áreas críticas de desempeño que ameriten especial atención.

**PARÁGRAFO:** Los Consejos de facultad enviarán a la Vicerrectoría Académica, de acuerdo con los resultados de la evaluación, los nombres de los docentes que deberán tomar los cursos o realizar actividades de mejoramiento a que se refiere el presente artículo. Es obligación de los docentes seleccionados tomar estos cursos.

**ARTÍCULO 74. Periodicidad.** En la institución se practicará, al menos, una evaluación a los profesores, por semestre; sin embargo, en casos de reconocido buen desempeño, acreditado a través de sucesivas evaluaciones, el Vicerrector Académico podrá disponer la ampliación de esta periodicidad para los docentes que a ello se hagan acreedores.

## CAPÍTULO IX

### DESARROLLO PROFESORAL

**ARTÍCULO 75. Capacitación docente.** En concordancia con los principios, Misión, Visión, objetivos y Proyecto Educativo, la institución, de acuerdo con sus necesidades, establecerá un programa o plan general de capacitación para el mejoramiento personal, profesional y docente de sus servidores docentes.

**ARTÍCULO 76. Derecho a participar en programas de mejoramiento.** Todo miembro del personal docente tendrá derecho a participar en programas de actualización de conocimientos en el campo específico de su formación académica, humanística, científica, técnica o artística, igual que en programas de formación personal.



**ARTÍCULO 77. Enriquecimiento del currículo.** El profesor que a nombre de la institución participe en eventos académicos, deberá presentar la información documental que le haya sido suministrada en tal evento al programa al que pertenece, a efectos de ser socializados entre los profesores del área académica relacionada con tal evento, y de enriquecer el currículo.

**ARTÍCULO 78. Fijación de políticas y elaboración de planes.** El Consejo Académico fijará las políticas y establecerá los planes de desarrollo profesoral, en el que se definirán objetivos, áreas prioritarias de desarrollo, duración y presupuesto requerido para su ejecución.

Para su ejecución, debe ser aprobado por la Vicerrectoría Administrativa y Financiera y estar ajustado al plan de inversiones de la institución.

**ARTÍCULO 79. Ejecución del Plan de Desarrollo Profesoral.** La institución adoptará las siguientes modalidades para el Plan de Desarrollo Profesoral:

- a- La utilización de sus propios recursos académicos en programas de postgrado, programas de extensión, o de educación no formal; en la organización de eventos internos tales como seminarios, simposios, congresos y otros; y en la conformación de grupos de trabajo alrededor de proyectos de investigación.
- b- Las comisiones de estudio e intercambios para adelantar programas de formación avanzada en instituciones de reconocida trayectoria académica y científica.
- c- Participación de profesores en congresos, seminarios, simposios y otros eventos organizados por otras instituciones.

**ARTÍCULO 80. Presupuesto para capacitación.** La institución incluirá en el presupuesto anual una partida para la capacitación de sus profesores, de acuerdo con las necesidades formuladas en el Plan de Desarrollo Profesoral.

**ARTÍCULO 81. Profesores estudiantes especiales.** Los profesores de la institución, en dedicación de tiempo completo y de medio tiempo, que deseen mejorar su capacitación, podrán ser estudiantes especiales, en cuyo caso podrán cursar hasta dos espacios académicos por semestre, previo estudio del Consejo de Facultad respectivo sobre la conveniencia de este curso para la cátedra que el docente orienta. En todos los casos, deberá tener la aprobación de la Vicerrectoría académica.

**PARÁGRAFO:** El profesor interesado hará la solicitud al Consejo de la Facultad donde desea ser estudiante especial, solicitud que deberá llevar el visto bueno del Consejo de la Facultad a la que pertenece, y el visto bueno del Vicerrector Académico.

## CAPÍTULO X

### ACTIVIDAD INVESTIGATIVA

**ARTÍCULO 82. Estímulo a la investigación.** De acuerdo con las funciones sustantivas de la educación superior, la **INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA EAM** estimulará la actividad investigativa en docentes y estudiantes, de manera tal que se favorezca la creación, apropiación, transmisión, aplicación y transferencia del conocimiento.

**ARTÍCULO 83. Plan de investigación en la facultad.** En el Plan de Desarrollo de cada Facultad debe incluirse un espacio para la actividad investigativa, que incluya líneas, programas y proyectos de investigación, estrategias para su desarrollo y recursos humanos, físicos y financieros.

**PARÁGRAFO:** Dentro de las estrategias se incluirá lo referente al establecimiento de intercambios o convenios interinstitucionales, nacionales e internacionales, posibles en materia de investigación.

**ARTÍCULO 84. Equipos Académicos de Investigación.** Cada Facultad adoptará las medidas necesarias para garantizar la conformación de grupos de docentes y estudiantes investigadores de acuerdo con la naturaleza y objetivos de los programas académicos, de los recursos de que tal unidad académico – administrativa disponga, de la importancia de los proyectos y del aporte de éstos a los currículos.

**ARTÍCULO 85. Presupuesto para la investigación.** En el presupuesto anual se destinará, de acuerdo con la Ley, una partida para el fomento de la investigación en la institución.

## CAPÍTULO XI

### INCENTIVOS Y DISTINCIONES

**ARTICULO 86. Definición.** Se definen como incentivos y como distinciones los estímulos que la institución otorga a sus docentes que se han destacado en el ejercicio de sus funciones y en el campo de sus responsabilidades, con el fin de reconocer sus méritos y logros y de impulsar el desarrollo de la excelencia académica. Incluyen: apoyo para la realización de estudios, publicación de la producción académica, distinciones públicas y reconocimientos en la hoja de vida.

**ARTICULO 87. Distinción a la excelencia en el desempeño docente.** Los profesores de la institución que se destaquen por su alto rendimiento en actividades de docencia, investigación o proyección social, según los resultados semestrales y anuales de evaluación docente, serán objeto de reconocimiento y estímulo a su labor por parte del

Consejo Académico, en acto público que, para el efecto, será programado por la rectoría. De este reconocimiento se dejará constancia en la hoja de vida de cada profesor.

**ARTÍCULO 88. Distinciones en cargos Académico - Administrativos.** Los docentes que se encuentren desempeñando cargos de dirección académico - administrativa, o los funcionarios que en tales cargos se desempeñen sin responsabilidades docentes directas, podrán también ser exaltados de acuerdo con la calidad de su desempeño en el sentido estricto de sus aportes a la academia y de su grado de compromiso con la institución, referido al desarrollo de su misión, logro de objetivos y contribución a la ejecución del proyecto educativo.

**ARTÍCULO 89. Distinción por reconocimientos externos.** Cuando un profesor tuviese un reconocimiento externo a la institución por desempeño excelente o sobresaliente en una actividad académica, o porque tal reconocimiento haya sido por su alto desempeño humano, profesional o cívico, el Consejo Académico, a propuesta del respectivo Consejo de Facultad, programará un acto público en el que se exaltará la labor del profesor. De tal acto se dejará constancia en la hoja de vida.

**PARÁGRAFO:** Lo dispuesto en este artículo será aplicable también a quienes se desempeñen en cargos académico - administrativos y que a tal exaltación se hagan merecedores.

**ARTÍCULO 90. Distinción por tiempo de servicios.** Los profesores que hayan prestado sus servicios a la institución por cinco (5), diez (10), quince (15), veinte (20), veinticinco (25) y treinta (30) años, continuos o discontinuos en cualquiera de los casos, serán objeto de distinción oficial en acto público. La Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, informará oportunamente al Consejo Académico, para su traslado al Consejo Directivo, sobre los nombres de los docentes acreedores a la distinción, según sea el caso.

**PARÁGRAFO 1:** De esta distinción también podrán gozar los funcionarios que se desempeñen en cargos académico - administrativos, bien porque su tiempo de trabajo haya sido solo sirviendo en estos cargos, o bien porque el total del tiempo servido esté compuesto entre actividades docentes propiamente dichas y actividades de administración de la academia. En todo caso, se valorarán los aportes a la academia.

**PARÁGRAFO 2:** El Consejo Directivo reglamentará lo pertinente, que permita la aplicación del presente artículo.

**ARTÍCULO 91. Apoyo para la realización de estudios.** Consiste en el otorgamiento de ayuda institucional para la participación de los profesores en planes y acciones tendientes a mejorar su nivel profesional, académico o pedagógico. Incluye la realización de estudios de postgrado, la participación en seminarios, congresos, simposios, cursos, pasantías u otros eventos que aporten a la cualificación profesoral.

**PARÁGRAFO 1:** El apoyo institucional se enmarcará en las políticas de desarrollo profesoral consignadas en este estatuto. El apoyo para los estudios de postgrado se decidirá por la Sala General, con sujeción a la disponibilidad presupuestal.

**PARÁGRAFO 2:** La asistencia a eventos académicos será autorizada por el Rector, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal. Tales eventos deberán estar relacionados con los proyectos y prioridades de desarrollo de la facultad respectiva.

## **CAPÍTULO XII**

### **SITUACIONES ADMINISTRATIVAS**

**ARTÍCULO 92. Situaciones administrativas.** El profesor en dedicación de tiempo completo, de medio tiempo, o de cátedra, puede encontrarse en una de las siguientes situaciones administrativas:

- a- En servicio activo.
- b- En licencia.
- c- En uso de permiso.
- d- En comisión.
- e- Incapacitado.

**ARTÍCULO 93. En servicio activo.** El profesor se encuentra en servicio activo cuando ejerce las funciones propias del cargo para el cual ha sido contratado, o cuando desempeña temporalmente funciones de administración, lo que no le excluye del cargo del cual es titular.

**ARTÍCULO 94. En licencia.** Un profesor se encuentra en licencia cuando se separa temporalmente del cargo por solicitud propia, por enfermedad o por maternidad.

**ARTÍCULO 95. Licencia por enfermedad.** Las licencias por enfermedad o por maternidad se rigen por las normas del régimen de seguridad social vigente. En todo caso, se requerirá siempre la certificación de incapacidad expedida por la entidad o por la autoridad legalmente competente para hacerlo.

**ARTÍCULO 96. Licencia ordinaria.** El docente tiene derecho a licencia sin remuneración hasta por treinta (30) días calendario, continuos o discontinuos en cada período académico.

**ARTÍCULO 97. Solicitud de licencia ordinaria.** Toda solicitud de licencia ordinaria o de su prórroga deberá elevarse por escrito ante la Vicerrectoría Académica por el profesor, de lo cual se dará traslado al señor Rector como nominador, quien decidirá sobre la misma.

**ARTÍCULO 98. Reintegro a las labores.** Al vencerse cualquiera de las licencias o sus prórrogas, el docente deberá reintegrarse a sus funciones. Si no lo hiciere, incurrirá en abandono del cargo.

**ARTÍCULO 99. En uso de permiso.** El profesor puede solicitar permiso remunerado hasta por tres días, consecutivos o no, cuando medie justa causa. Serán funcionarios competentes para otorgar el permiso a que se refiere el presente artículo, los siguientes:

- a- Por horas, el Decano de la respectiva Facultad o quien haga sus veces.
- b- Hasta por dos (2) días, el Decano de la respectiva facultad, de manera conjunta con la Dirección de talento humano.
- c- Por tres (3) días o más, el Rector.

**PARÁGRAFO:** En todo caso, el docente deberá formular su solicitud por escrito, indicando la razón que sustenta la misma. La autoridad competente entrará a calificar la razón expuesta y decidirá si concede o no el permiso.

**ARTÍCULO 100. En comisión.** El docente se encuentra en comisión cuando ha sido autorizado para ejercer temporalmente las funciones propias de su cargo en lugar diferente a la sede habitual de trabajo, o para atender transitoriamente actividades distintas a las del cargo del cual es titular.

**ARTÍCULO 101. Fines de la comisión.** Según los fines para la cual se confiera, la comisión puede tomar cualquiera de las siguientes formas:

- a- **De servicio**, puede presentarse para la ejecución de las siguientes actividades:
  - ✓ Desempeño de labores docentes propias del cargo en un lugar diferente al de la sede habitual de trabajo.
  - ✓ Cumplimiento de misiones especiales.
  - ✓ Asistencia a reuniones, conferencias, seminarios, congresos, simposios, talleres u otros eventos académicos.
  - ✓ Realización de visitas empresariales.
  - ✓ Suministro de asesoría o capacitación a otras instituciones educativas o a empresas o entidades que puedan solicitarlas.
- b- **De estudio**, para adelantar programas de postgrado.
- c- **De movilidad docente**, para aceptar invitaciones de otras instituciones oficiales o privadas, nacionales o internacionales; o de entidades u organismos de reconocida trayectoria académica o comercial.
- d- **De movilidad profesional**, para desempeñar un cargo de libre nombramiento y remoción, en comisión al interior de la institución, o para desempeñarlo fuera de ella.

**ARTÍCULO 102. Comisiones de estudio.** La comisión para adelantar estudios sólo podrá conferirse a los docentes cuando con ello no se afecte el desarrollo de los programas académicos. Para ser concedida, es necesario:

- a- Que la comisión esté prevista dentro de los planes de capacitación de la institución y esté relacionada en el plan respectivo de la Facultad a que pertenece el docente.
- b- Que exista concepto previo favorable del Consejo de Facultad respectivo sobre los beneficios que al Programa y a la Facultad le reporta la realización de los estudios a cursar durante la comisión.
- c- Que el desempeño general del docente, de acuerdo con el reporte del Comité de Evaluación Docente, haya sido satisfactorio.
- d- Que el profesor interesado haya presentado solicitud por escrito ante el Consejo Académico, para su traslado al Consejo Directivo.
- e- Que el profesor interesado presente una descripción detallada del plan de estudios a realizar durante la comisión, el tiempo requerido para realizarlos y la certificación de aceptación por parte de la institución de educación superior donde se desea adelantar tales estudios.

**ARTÍCULO 103. Competencia para otorgar comisión de estudios.** Será competente para otorgar comisión de estudios, previo concepto del Consejo Académico, el Consejo Directivo de la **INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA EAM**.

**PARÁGRAFO:** Toda comisión de estudios concedida implica un contrato entre la **INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA EAM** y el profesor beneficiado.

**ARTÍCULO 104. Tiempo de la comisión.** Toda comisión de estudios será otorgada hasta por dos (2) años, y podrá ser prorrogable previo concepto de la Vicerrectoría Académica.

**PARÁGRAFO.** El concepto a que se hace referencia en el presente artículo será emitido por el Vicerrector Académico con fundamento en el informe que, sobre la marcha de sus estudios y sobre sus calificaciones, presente el profesor que se encuentre en uso de la comisión.

**ARTÍCULO 105. Compromisos del comisionado.** El profesor que obtenga una comisión de estudios se compromete a:

- a- Enviar a la Dirección de talento humano, o quien haga sus veces, certificado en el cual se acredite que se encuentra matriculado para cursar el plan de estudios motivo de la comisión que fue aprobada.

- b- Enviar a la Vicerrectoría Académica, al finalizar cada período académico de sus estudios, informe sobre la marcha de los mismos y certificado de notas obtenidas.
- c- Servir a la **INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA EAM** una vez terminada la Comisión. por el doble de tiempo de duración de la misma.

**ARTÍCULO 106. Revocatoria de la comisión.** La **INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA EAM** podrá revocar en cualquier momento la comisión de estudios y exigir que el profesor reasuma las funciones de su cargo, cuando por cualquier medio quede demostrado que el rendimiento en los estudios, la asistencia para cursarlos, o el comportamiento, no son satisfactorios o se han incumplido las obligaciones pactadas.

**ARTÍCULO 107. Garantía de cumplimiento.** Para garantizar el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la comisión de estudios, el profesor deberá suscribir una póliza de garantía a favor de la **INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA EAM**.

**ARTÍCULO 108. Cómputo de tiempo de la comisión.** Todo el tiempo de la comisión de estudios se entenderá como de servicio activo.

**ARTÍCULO 109. En incapacidad.** Un docente se encuentra incapacitado físicamente cuando, por quebrantos de salud y según dictamen médico, ha sido declarado impedido para ejercer sus funciones o desempeñar una actividad específica.

**PARÁGRAFO.** La incapacidad a que se refiere el presente artículo será determinada mediante dictamen expedido por un médico de la entidad prestadora de servicios –EPS- a la que se encuentra afiliado el profesor.

## **CAPÍTULO XIII**

### **DERECHOS DE LOS PROFESORES**

**ARTÍCULO 110. De los derechos.** Son derechos de los profesores, además de los que se derivan de la constitución política de Colombia, las leyes, el estatuto general y demás normas institucionales, los siguientes:

- a- Ejercer en plena libertad su actividad académica para exponer sus teorías, conocimientos y hechos científicos, culturales, sociales, económicos y artísticos dentro del principio de libertad de cátedra.
- b- Recibir tratamiento respetuoso por parte de sus superiores, colegas, discípulos y personal administrativo y auxiliar de la **INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA EAM**.

- c- Recibir oportunamente la remuneración por sus servicios, y el reconocimiento de las prestaciones sociales que les correspondan al tenor de las normas contractuales legales vigentes.
- d- Elegir y ser elegido para la representación de los docentes en los órganos de dirección y gobierno de la **INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA EAM** y en los comités asesores.
- e- Ascender en el escalafón docente y permanecer en él de acuerdo con las categorías, requisitos y procesos que sobre la materia se determinan en el presente estatuto.
- f- Disfrutar de las vacaciones reconocidas de acuerdo con la Ley.
- g- Presentar solicitudes respetuosas a título personal, a las directivas de la **INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA EAM.**, que procuren bienestar individual o institucional, y obtener oportuna respuesta.
- h- Participar en programas de actualización de conocimientos y perfeccionamiento en materia académica, humanística, científica, técnica, artística, o docente, de acuerdo con el plan de desarrollo profesoral adoptado por la institución.
- i- Ser objeto de distinción y estímulo por parte de la institución en razón de su sobresaliente desempeño, según se prevé en el presente estatuto.
- j- Opinar y expresarse libremente dentro de un marco de respeto, tolerancia y sana convivencia.
- k- No ser objeto de exclusión, señalamiento, coerción, intimidación, o presión en razón de sus ideas, filiación política, religión, raza, sexo, o condición social.
- l- Ser oído en descargos e interponer los recursos pertinentes en caso de procesos disciplinarios o en situaciones académicas o administrativas, de acuerdo con las reglas del debido proceso.
- m- Recibir información oportuna y suficiente con respecto a las decisiones de cualquiera índole tomadas por la institución en cualquiera de sus instancias de dirección y administración.
- n- Participar en los eventos culturales, recreativos o de cualquiera otra índole formativa que se programen en la institución.
- o- Asistir a eventos en que la **INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA EAM** deba ser representada por profesores.
- p- Conocer a su ingreso a la institución los criterios, mecanismos y procedimientos de la evaluación de su desempeño docente, lo mismo que conocer oportunamente los resultados de tales evaluaciones cuando les sean practicadas.



**PARÁGRAFO.** Para el cumplimiento de lo dispuesto en el literal **d** del presente artículo, el Rector expedirá el correspondiente acto administrativo.

## **CAPÍTULO XIV**

### **DEBERES DE LOS PROFESORES**

**ARTÍCULO 111. Deberes.** Además de los consagrados en la Constitución Nacional y en las Leyes, y de los que se derivan de los estatutos y normas generales institucionales, son deberes de los profesores que prestan sus servicios en la **INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA EAM**, los siguientes:

- a- Conocer y respetar la identidad de la Institución Universitaria **INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA EAM**; impulsar y fortalecer su misión y principios; aportar al desarrollo del Proyecto Educativo Institucional (PEI), y contribuir al logro de los grandes objetivos y metas institucionales.
- b- Contribuir permanentemente a través de su ejercicio como educadores, a la formación integral de sus estudiantes como personas competentes tanto para la vida académica como para la vida ciudadana.
- c- Cumplir la jornada de trabajo y las actividades convenidas en el correspondiente contrato con la **INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA EAM**.
- d- Ejercer la cátedra académica con objetividad intelectual en un marco de respeto a las opiniones y puntos de vista igualmente académicos de sus estudiantes, de sus colegas y directivos; y permitir la libre expresión de las ideas.
- e- Desempeñar con responsabilidad, eficiencia y eficacia las funciones inherentes a su cargo.
- f- Observar las normas inherentes a la ética de su profesión y de su ejercicio docente.
- g- Dar tratamiento respetuoso a las autoridades de la institución, colegas, discípulos, personal administrativo y auxiliar.
- h- Presentarse en forma decorosa y observar una conducta ejemplar acorde con la dignidad de su cargo como educador.
- i- Abstenerse de realizar actos de exclusión, señalamiento, coerción, intimidación o presión en razón de las ideas, filiación política, religión, raza, sexo o condición social de los demás miembros de la comunidad académica.

- j- Aportar al desarrollo de las actividades académicas, culturales, sociales y deportivas que la institución programe.
- k- Responder por el buen uso y conservación de los elementos, documentos, materiales de apoyo y bienes confiados a su empleo para el ejercicio de su actividad docente.
- l- Respetar la honra y bienes de las personas que integran la comunidad institucional.
- m- Abstenerse de presentarse al desarrollo de actividades académicas o de cualquiera otra índole programadas por la **INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA EAM**, dentro o fuera de sus instalaciones, en estado de embriaguez o bajo el influjo de narcóticos o de drogas enervantes.
- n- Permitir el normal ejercicio de las actividades de la institución.
- o- Asesorar a la institución en materia académica, administrativa o técnica cuando, en razón de circunstancias especiales, tal asesoría sea solicitada con antelación por el respectivo Consejo de Facultad o por el Vicerrector Académico.
- p- No abandonar ni suspender sus labores sin autorización previa del Decano o quien haga sus veces, o del Vicerrector Académico, según sea el caso.
- q- Las demás que le sean asignadas por la autoridad competente para hacerlo.

## **CAPÍTULO XV**

### **RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

**ARTÍCULO 112. Finalidad.** En concordancia con los principios generales del presente reglamento, el régimen disciplinario estará orientado a prevenir y aplicar correctivos relacionados con conductas de los profesores de la **INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA EAM**, contrarias a los valores, principios y normas que regulan la vida institucional.

Los profesores de la **INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA EAM** asumen su responsabilidad por la violación a la Constitución Nacional, a las Leyes, a los estatutos de la EAM., al presente reglamento y a las disposiciones que en cualquiera de las instancias de dirección y gobierno de la institución se originen.

**ARTÍCULO 113. Principios constitucionales.** El régimen disciplinario de la **INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA EAM** se basa en los derechos constitucionales fundamentales del debido proceso, contradicción, defensa, presunción de inocencia e imposibilidad del superior de agravar la sanción en apelaciones.

Las sanciones que se establecen en el presente reglamento sólo podrán ser aplicadas con fundamento en normas institucionales preexistentes al acto que se sanciona, por autoridad competente y previamente definida, y con observancia de las formas que para el efecto se prevén en la Constitución Nacional y en las Leyes.

**ARTÍCULO 114. Faltas disciplinarias.** La **INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA EAM** considera como faltas disciplinarias en sus profesores, las siguientes:

- a- El incumplimiento a las funciones y responsabilidades contraídas como docentes con la institución.
- b- Todo acto que atente contra los derechos y la dignidad de los estudiantes.
- c- La utilización de un documento falso para acreditar el cumplimiento de algún requisito exigido por la institución.
- d- Ejecutar actos de violencia que causen daño a la integridad de las personas vinculadas a la **INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA EAM**, o a los bienes de la misma, o inducir a otras personas a cometerlos.
- e- Presentarse a laborar en estado de embriaguez o bajo el influjo de sustancias psicoactivas o que causen dependencia.
- f- La injuria, la ofensa, la calumnia, la amenaza, el insulto, el acoso en cualquier de sus formas o la coacción, por cualquier medio, contra las autoridades de la **INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA EAM**, contra sus colegas, contra los estudiantes, contra los funcionarios administrativos y personal auxiliar, o contra personas especialmente invitadas por la institución.
- g- La ejecución de actos o hechos contrarios a la moral y a las buenas costumbres, con los cuales se infiera grave ofensa a la dignidad de la **INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA EAM**, a la vida común y a la salud colectiva e individual.
- h- Todo acto que atente contra la seguridad informática de la institución.
- i- El desacato a las instrucciones dadas por las autoridades de la institución, que apunten a mejorar las actividades que en ellas se realizan.
- j- Atentar contra el buen nombre de la **INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA EAM**, o utilizarlo indebidamente dentro o fuera de ella; lo mismo que el irrespeto a los símbolos patrios o a los de la institución.

- k- Negarse sistemáticamente a asistir a los cursos o eventos de mejoramiento profesional o docente programados por la institución para ser realizados dentro del tiempo de permanencia convenido en el contrato suscrito con la misma.
- l- Atentar contra la reserva que se debe guardar en lo que se refiere al régimen de evaluación de los estudiantes.
- m- Recibir para sí o para otro, promesas remuneratorias, directas o indirectas, por actos relacionados con el desempeño de sus funciones docentes.
- n- Abusar de la particular autoridad que se tiene para constreñir o inducir a alguien a realizar o permitir la realización de una conducta que riña con los principios, valores y sanas costumbres propios de la vida institucional.
- o- Apropiarse o aprovecharse indebidamente de producciones intelectuales de sus estudiantes, o de sus colegas, o de cualquiera de los funcionarios que labora en la EAM.
- p- El acoso sexual a estudiantes, docentes y funcionarios.

**ARTÍCULO 115. Criterios de Valoración.** Los criterios de valoración para calificar la gravedad de la comisión de una falta disciplinaria son los siguientes:

- a- Naturaleza y modalidad de la falta disciplinaria.
- b- Motivos que llevaron al profesor a realizar los hechos que constituyen la falta disciplinaria.
- c- Circunstancias en las cuales se configuró la falta disciplinaria.
- d- Efectos de la falta disciplinaria.

**ARTÍCULO 116. Clasificación.** La comisión de una falta disciplinaria, según su gravedad, dará lugar a la imposición de una de las siguientes sanciones:

- a- Amonestación privada. De esta sanción se deberá dejar constancia en la hoja de vida.
- b- Memorando con copia a la hoja de vida.
- c- Terminación del contrato.

**PARÁGRAFO. Competencia.** La imposición de las sanciones a que se refieren los literales **a** y **b** del presente artículo serán impuestas por la Vicerrectoría Académica y/o Vicerrectoría Administrativa y Financiera. La imposición de la sanción contenida en el literal **c**, será impuesta por la Rectoría de la institución.

**ARTÍCULO 117. Procedimiento.** Toda acción disciplinaria se inicia en la Vicerrectoría Académica y/o Vicerrectoría Administrativa y Financiera. Cuando el Vicerrector considere, en sus apreciaciones previas, que la gravedad de la falta y su sanción debe ser de la competencia de la Rectoría, dará traslado a esta, adjuntando la documentación pertinente.

**ARTÍCULO 118. Investigación disciplinaria.** Conocida por escrito una situación que pueda constituir falta disciplinaria de un profesor, la Vicerrectoría Académica y/o Vicerrectoría Administrativa y Financiera, o la Rectoría, según el caso, procederá a establecer si aquella puede calificarse como tal a la luz de las normas institucionales. En caso positivo, procederá dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al inicio del procedimiento correspondiente y a la práctica de las pruebas a que haya lugar.

**ARTÍCULO 119. Descargos.** Una vez sea notificada por escrito la apertura de un proceso disciplinario y las razones que sustentan la misma, el profesor disciplinado dispondrá de cinco (5) días hábiles para formular sus descargos, presentar las pruebas que considere convenientes para su defensa, solicitar la práctica de nuevas pruebas que pretenda hacer valer en el proceso y controvertir las existentes. En todo caso, el profesor será oído personalmente, salvo que renuncie a este derecho.

**ARTÍCULO 120. Práctica de Pruebas.** Surtidos los descargos, empezará la práctica de las pruebas solicitadas por el profesor investigado y las que de oficio haya decretado la autoridad competente. Una vez transcurrida esta etapa procesal, que no superará los cinco (5) días hábiles, el profesor podrá presentar sus alegaciones finales.

**ARTÍCULO 121. Decisión.** Agotada la etapa de descargos y de nuevas pruebas, la Vicerrectoría Académica y/o Vicerrectoría Administrativa y Financiera o la Rectoría, según el caso, proferirá la decisión final en la que determinará los hechos, la valoración probatoria, la calificación de la falta disciplinaria y la sanción a imponer.

**ARTÍCULO 122. Recursos.** Contra toda providencia a través de la cual se imponga una sanción a un profesor procede el recurso de reposición, el cual deberá interponerse y sustentarse dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a su notificación, ante el funcionario o autoridad competente que la impuso.

También procederá el recurso de apelación ante la instancia superior a la autoridad que tomó la decisión, el cual deberá interponerse y sustentarse en los cinco (5) días siguientes a la fecha de notificación de la decisión adoptada ante el recurso de reposición.

**PARÁGRAFO 1:** El ejercicio del recurso de reposición no es obligatorio, por tanto, el profesor sancionado puede ejercer directamente el recurso de apelación. Los recursos deberán ser sustentados para que se consideren interpuestos. Igualmente puede interponer recursos quien haya denunciado el hecho constitutivo de la falta disciplinaria, cuando este sea el caso.

**PARÁGRAFO 2:** Para todos los efectos el superior jerárquico de los dos Vicerrectores (Académico y Administrativo y Financiero) es el señor Rector de la Institución y la instancia superior a este es la Sala General.

**ARTÍCULO 123. Resolución de Recursos.** Los términos para resolver los recursos por la autoridad competente serán de cinco (5) días hábiles para el de reposición y de diez (10) días hábiles para el de apelación.

**ARTÍCULO 124. Factores de Atenuación.** La determinación de la sanción a imponer estará sujeta a los siguientes factores de atenuación:

- a- Anular o disminuir las consecuencias generadas por el hecho constitutivo de falta disciplinaria.
- b- Resarcir voluntariamente el daño.
- c- Presentarse voluntariamente ante la autoridad competente después de haber cometido el hecho y darlo a conocer.
- d- Comprobar que la falta disciplinaria haya ocurrido a causa de circunstancias insalvables e imprevisibles constitutivas de fuerza mayor o caso fortuito.

**ARTÍCULO 125. Traslado de la decisión.** Una vez quede en firme la decisión final, se enviará copia a la Dirección de talento humano, o a quien haga sus veces para los fines que correspondan.

**ARTÍCULO 126. Notificaciones.** Todas las decisiones proferidas durante el proceso disciplinario, deberán ser notificadas personalmente al profesor investigado. Cuando no sea posible realizar la notificación personal, la autoridad competente procederá a enviar por correo certificado, a la dirección que aparece en su hoja de vida, copia de la decisión y fijará un edicto en la Facultad a la cual pertenece el profesor, por un término de cinco (5) días hábiles; vencido este término se entiende surtida la notificación.

**ARTÍCULO 127. Firmeza del Acto.** Las decisiones se considerarán en firme una vez se hayan resuelto y notificado los recursos correspondientes, o cuando éstos no hayan sido interpuestos o sustentados dentro de los términos previstos.

## **CAPÍTULO XVI**

### **RETIRO DEL SERVICIO**

**ARTÍCULO 128. Cesación en el ejercicio de las funciones.** La cesación en el ejercicio de las funciones docentes se produce en los siguientes casos:

- a- Por mutuo acuerdo.
- b- Por renuncia voluntaria.
- c- Por terminación unilateral del contrato por parte de la institución de acuerdo con la Ley.
- d- Por comisión de falta gravísima a juicio de la institución.
- e- Por terminación del contrato o de la labor contratada.
- f- Por invalidez absoluta.

## CAPÍTULO XVII

### DISPOSICIONES FINALES

**ARTÍCULO 129.** Lo dispuesto en el presente estatuto será invocado en el respectivo contrato de trabajo.

**ARTÍCULO 130. Desconocimiento o ignorancia del reglamento.** El desconocimiento o ignorancia de este reglamento no podrá invocarse como causal de justificación ante su inobservancia.

**ARTÍCULO 131. Interpretación especial.** Corresponde al Consejo Directivo de la **INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA EAM** entrar a resolver, por vía de autoridad, las dudas que se presenten en la interpretación y aplicación de este reglamento.

**ARTÍCULO 132. Aplicación.** El presente reglamento se aplicará a todos los profesores, cualquiera sea su vinculación con la **INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA EAM**.

**ARTÍCULO 133. Vigencia y Derogatoria.** El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición y sustituye el Acuerdo No. 14 del 208 de noviembre de 2014 del Consejo Directivo.

Publíquese y cúmplase.

Dado en Armenia Quindío, a los 16 días del mes de junio de 2020.



**FRANCISCO JAIRO RAMÍREZ CONCHA**  
Rector – Presidente del Consejo Directivo



**WILLIAM HUMBERTO MARTÍNEZ M**  
Secretario General