



ACUERDO No. 16

CONSEJO DIRECTIVO

15 de diciembre 2020

**POR EL CUAL SE CREA EL ESTATUTO DOCENTE DE POSGRADO 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 crear el Estatuto Docente para posgrado, 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, determina nuevos elementos en la dinámica académica que indica la creación de normatividad institucional específica.

En mérito de lo expuesto,



ACUERDA:

ARTÍCULO 1. Crear Estatuto Docente de posgrados 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 de posgrado 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.

No.	Criterio	Descripción
1	Ingreso	Los docentes que ingresan a la institución serán a través de una lista de elegibles que es aprobada por el Consejo Académico y renovada según las necesidades disciplinares y de los resultados de evaluación docente. Estos docentes son vinculados por el rector de la institución mediante contrato laboral, teniendo en cuenta los perfiles específicos de cada módulo.

2	Permanencia	Con la vinculación, los docentes ingresan al escalafón específico de acuerdo a su nivel de formación académica, la producción intelectual y a la experiencia. Su permanencia está sujeta a 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 de formación profesoral.
4	Promoción	Los profesores ascienden en el escalafón teniendo en cuenta la formación académica, el ejercicio docente, la producción intelectual y la experiencia.
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 los programas de postgrado, en las modalidades presencial 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 ocasional.
- b- Docente visitante.

ARTÍCULO 10. Docente Ocasional. Se refiere a quien es contratado por la institución con dedicación de medio tiempo durante un período académico o de cátedra por la duración de cada módulo.

ARTÍCULO 11. 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 12. Campos de Desempeño. Son campos de desempeño de los docentes de postgrado de la **INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA EAM**, los siguientes:

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

ARTÍCULO 13. Docencia. Es el conjunto de actividades de toda índole que el docente realiza, encaminadas al logro de los Resultados de Aprendizaje estipulados en cada módulo, al desarrollo de las competencias del perfil de egreso y al crecimiento personal de sus estudiantes para un adecuado desempeño profesional y ciudadano.

ARTÍCULO 14. Investigación. Es el conjunto de actividades orientadas a generar, desarrollar, sistematizar, aplicar, difundir y transferir el conocimiento. Sus resultados servirán para mejorar los contenidos curriculares de los módulos y fortalecer las líneas de los programas de investigación de las facultades.

ARTÍCULO 15. Proyección social. La proyección social se entiende como el conjunto de acciones y procesos que ejercen la 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 16. 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 17. Dedicación. Los docentes de la institución pueden ser contratados para uno de los siguientes niveles de dedicación:

a- Docente Ocasional: El cual puede ser:

- ✓ Medio tiempo
- ✓ De cátedra

ARTÍCULO 18. Docente con dedicación de medio tiempo. Es aquel docente a quien corresponde una jornada laboral equivalente a veintidós (22) horas semanales.

ARTÍCULO 19. Docente de cátedra. Es quien se contrata para acompañar en docencia directa los módulos propuestos en los programas de posgrado que se ofrezcan.

ARTÍCULO 20. Asignación de módulos. El coordinador del programa de posgrado podrá asignar un (1) módulo por semestre del plan de estudios del mismo programa a el experto disciplinar con la aprobación de la rectoría, para garantizar que los docentes asignados sean diferentes para cada módulo en los diferentes semestres del programa.

ARTÍCULO 21. La dedicación del docente ocasional medio tiempo, aplicará para el coordinador del programa de posgrado, tiempo en el cual desarrollará actividades de investigación alineadas a las directrices del Centro de Investigaciones y Proyectos Especiales. Las actividades de proyección social que darán cumplimiento a la política de proyección social e inclusión universitaria determinadas en los planes específicos.

CAPÍTULO V

PROVISIÓN DE CARGOS DOCENTES Y SELECCIÓN

ARTÍCULO 22. Provisión de cargos docentes. Los cargos docentes con dedicación medio tiempo y catedra, serán provistos por una lista de elegibles aprobada por el Consejo Académico de acuerdo al programa de posgrado.

ARTÍCULO 23. Lista de elegibles. El Vicerrector Académico con apoyo del coordinador del programa, previa autorización escrita del Rector, recepcionaran las hojas de vida de los expertos en las áreas disciplinares, teniendo en cuenta las necesidades de cada programa de posgrado.

ARTÍCULO 24. Radicación de documentos. Los documentos solicitados a los expertos disciplinares serán recibidos y radicados en la coordinación de cada programa de posgrado.

ARTÍCULO 25. Revisión de hojas de vida: Las hojas de vida serán revisadas por el coordinador de cada programa de posgrado con el apoyo del Vicerrector Académico. Sólo se tendrán en cuenta las hojas de vidas que contengan todos los soportes como son: 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 coordinadores de programa.

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 y administración, ésta se computará a partir de la fecha de expedición de la respectiva matrícula profesional.

ARTÍCULO 26. Aprobación de lista de elegibles. Una vez este construida la lista de elegibles de cada programa de posgrado, el Vicerrector Académico presentará la propuesta al Consejo Académico para ser aprobada. Una vez aprobada la lista se procede a seleccionar los docentes de acuerdo a las necesidades de cada programa de posgrado, teniendo en cuenta las áreas de conocimiento de los módulos ofertados.



CAPÍTULO VI

VINCULACIÓN DE DOCENTES

ARTÍCULO 27. Vinculación. Los docentes de medio tiempo y cátedra seleccionados de la lista de elegibles; serán vinculados por el Rector de la institución mediante contrato de trabajo por el término definido en cada caso.

ARTÍCULO 28. Requisitos para vinculación. Para ser vinculado como docente de posgrado de la **INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA EAM**, se requiere:

- a- Reunir las calidades académicas y docentes exigidas para el desempeño del cargo.
- b- Ser seleccionado de la lista de elegible de cada programa
- 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 29. Período de prueba. Los docentes que ingresen a la institución como coordinadores de programa de posgrado, 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 30. 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 31. Definición. Se entiende por escalafón docente el sistema de clasificación de los profesores en dedicación medio tiempo y de cátedra, de acuerdo con su preparación académica, méritos profesionales y experiencia, 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 y la diferenciación en materia de remuneración salarial.

ARTÍCULO 32. Ascenso en las categorías del escalafón. La carrera docente se inicia con la inscripción del profesor en las categorías del escalafón que le corresponda cuando ingresa.

ARTÍCULO 33. 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 experiencia.

ARTÍCULO 34. Categorías en el escalafón. El escalafón del docente de posgrado de La Institución Universitaria EAM, comprende las siguientes categorías para los docentes en dedicación de medio tiempo y de cátedra:

- a- Categoría A
- b- Categoría B
- c- Categoría C

ARTÍCULO 35. Profesor Categoría A. Para que el docente que ingresa a la institución se clasifique en esta categoría, se requiere:

- a- Acreditar título universitario y de maestría en el área de desempeño.
- b- Acreditar experiencia docente en instituciones de educación superior, por un período no inferior a **seis (6) semestres académicos**, continuos o discontinuos.
- c- Acreditar experiencia en cargos de dirección en instituciones de educación superior, por un período no inferior a **dos (2) semestres académicos**, continuos o discontinuos. **Este numeral aplica para los docentes coordinadores que asumen una carga de medio tiempo.**
- d- Acreditar experiencia profesional relacionada en cargos iguales o similares, por un período no inferior a dos (2) años, continuos o discontinuos.
- e- Acreditar la realización de estudios (mínimo formación de diplomado) en pedagogía y docencia universitaria.
- f- Acreditar experiencia en investigación, la cual puede estar reflejada en publicaciones, desarrollo de actividades de investigación formal, asesoría y acompañamiento de la cultura investigativa con estudiantes y proyectos en general.

ARTÍCULO 36. Profesor Categoría B. Para que el docente que ingresa a la institución clasifique o asciende en esta categoría, se requiere:

- a- Acreditar título universitario y de maestría en el área de desempeño.
- b- Acreditar experiencia docente en instituciones de educación superior, por un período no inferior a **ocho (8) semestres académicos**, continuos o discontinuos.
- c- Acreditar experiencia en cargos de dirección en instituciones de educación superior, por un período no inferior a **cuatro (4) semestres académicos**, continuos o discontinuos. **Este numeral aplica para los docentes coordinadores que asumen una carga de medio tiempo.**
- d- Acreditar experiencia profesional relacionada en cargos iguales o similares, por un período no inferior a cuatro (4) años, continuos o discontinuos.
- e- Acreditar la realización de estudios (mínimo formación de diplomado) en pedagogía y docencia universitaria y dos (2) cursos o diplomados en profundación del área de conocimiento.
- a- Acreditar experiencia en investigación, la cual puede se podrá evidenciar con la certificación de participación como ponente a un (1) evento académico internacional que constituya un aporte significativo a la docencia, a las ciencias, a las artes o a las humanidades y haber realizado una (1) publicación en revistas de interés disciplinar.

ARTÍCULO 37. Profesor Categoría C. Para que el docente que ingresa a la institución clasifique o asciende en esta categoría, se requiere:

- a- Acreditar título universitario, de doctorado o dos (2) maestrías en el área de desempeño.
- b- Acreditar experiencia docente de pregrado en instituciones de educación superior, por un período no inferior a **ocho (8) semestres académicos**, continuos o discontinuos, y experiencia no inferior a **dos (2) semestres académicos** docente de posgrado en instituciones de educación superior.
- f- Acreditar experiencia en cargos de dirección en instituciones de educación superior, por un período no inferior a **cuatro (4) semestres académicos**, continuos o discontinuos. **Este numeral aplica para los docentes coordinadores que asumen una carga de medio tiempo.**
- g- Acreditar experiencia profesional relacionada en cargos iguales o similares, por un período no inferior a cinco (5) años, continuos o discontinuos.

- h- Acreditar la realización de estudios (mínimo formación de diplomado) en pedagogía y docencia universitaria y tres (3) cursos o diplomados en profundación del área de conocimiento.
- b- Acreditar experiencia en investigación, la cual puede se podrá evidenciar con la certificación de participación como ponente a dos (2) eventos académicos internacionales o nacionales que constituya un aporte significativo a la docencia, a las ciencias, a las artes o a las humanidades y haber realizado dos (2) publicaciones en revistas de interés disciplinar o indexadas.

ARTÍCULO 38. Reglamentación de Trabajos. Los criterios y condiciones para la elaboración y presentación de los trabajos para ser clasificados o ascender a las categorías mencionadas, serán reglamentados por el Consejo Académico.

PARÁGRAFO: Los requisitos y productos intelectuales 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 39. Solicitudes y fechas. Toda solicitud de ascenso docente, 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 40. Estudio de solicitudes. El Comité de Evaluación Docente será el organismo competente para estudiar las solicitudes de categorización y 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 41. 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 42. 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 43. 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 44. 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 45. Objeto de Evaluación. Será objeto de evaluación el desempeño de los docentes de posgrado que prestan sus servicios a la institución, cualquiera sea su tiempo de vinculación o dedicación.

ARTÍCULO 46. 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 47. 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 48. 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 49. 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 50. Evaluación en actividades específicas. Cuando el docente coordinador del programa se encuentre realizando actividades de investigación o de proyección social, la evaluación se centrará en tales aspectos. En tal caso, el Vicerrector Académico respectivo adoptará los criterios, variables, indicadores y mecanismos que se requieran.

ARTÍCULO 51. Escala de calificación. La Vicerrectoría académica definirá la escala de calificación del desempeño de los docentes de la institución.

ARTÍCULO 52. 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 53. 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 periodos académicos, y no solamente el último resultado.

ARTÍCULO 54. 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: El coordinador de cada programa de posgrado 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 para continuar acompañando los módulos.

ARTÍCULO 55. Periodicidad. En la institución se practicará una evaluación a los profesores a la terminación de cada módulo y al coordinador del programa al finalizar cada semestre académico.

CAPÍTULO IX

DESARROLLO PROFESORAL

ARTÍCULO 56. 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 57. 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 58. 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 59. 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 60. 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 Profesorado.

CAPÍTULO X

ACTIVIDAD INVESTIGATIVA

ARTÍCULO 61. Plan de investigación en la facultad. En el Plan de Desarrollo de cada programa de posgrado debe incluirse las actividades para el desarrollo del proyecto marco de investigación que contemple recursos humanos, físicos, el cual debe estar alineado a los programas de investigación de la facultad a la cual pertenece.

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 62. 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

ARTÍCULO 63. 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: publicación de la producción académica, distinciones públicas y reconocimientos en la hoja de vida.

ARTÍCULO 64. 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 de la 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 65. 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 Vicerrector Académico, programará un acto público en el que se exaltará la labor del profesor. De tal acto se dejará constancia en la hoja de vida.

ARTÍCULO 66. 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: El Consejo Directivo reglamentará lo pertinente, que permita la aplicación del presente artículo.

CAPÍTULO XII

SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

ARTÍCULO 67. Situaciones administrativas. El profesor en dedicación 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 68. 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 69. En licencia. Un profesor se encuentra en licencia cuando se separa temporalmente del cargo por enfermedad o por maternidad. **Este artículo aplica para el docente coordinador del programa de posgrado.**

ARTÍCULO 70. 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. **Este artículo aplica para el docente coordinador del programa de posgrado.**

PARÁGRAFO 1: Los docentes de cátedra que, durante el ejercicio de sus funciones docentes para los módulos contratados, manifestaran enfermedad que imposibilite en desarrollo de las sesiones de clase, se buscará otro docente de reemplazo en la lista de elegibles que permita dar continuidad a la programación del semestre académico.

ARTÍCULO 71. Reintegro a las labores. Al vencerse cualquiera de las licencias o sus prórrogas, el docente coordinador deberá reintegrarse a sus funciones. Si no lo hiciera, incurrirá en abandono del cargo.

ARTÍCULO 72. En uso de permiso. El docente coordinador puede solicitar permiso remunerado hasta por medio día cuando medie justa causa. El Vicerrector Académico podrá otorgar el permiso al que se refiere el presente artículo, previa solicitud del docente y entrará a calificar la razón expuesta y decidirá si concede o no el permiso.

ARTÍCULO 73. 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 74. 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.

CAPÍTULO XIII

DERECHOS DE LOS PROFESORES

ARTÍCULO 75. De los derechos. Son derechos de los docentes, 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 76. 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 los directivos de la institución, colegas, estudiantes, personal administrativo y auxiliares de servicios generales y vigilancia.
- 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 coordinador de programa o por el Vicerrector Académico.
- p- No abandonar ni suspender sus labores sin autorización previa del coordinador académico 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 77. 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 78. 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 79. 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 80. 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 81. 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 82. 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 83. 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 84. 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 85. 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 86. 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 87. 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 88. 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 89. 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 90. 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 91. 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 92. 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 93. 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 94. Lo dispuesto en el presente estatuto será invocado en el respectivo contrato de trabajo.

ARTÍCULO 95. Desconocimiento o ignorancia del reglamento. El desconocimiento o ignorancia de este reglamento no podrá invocarse como causal de justificación ante su inobservancia.

ARTÍCULO 96. 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 97. Aplicación. El presente reglamento se aplicará a todos los profesores contratados para los programas de posgrado de la **INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA EAM**.

ARTÍCULO 98. Vigencia y Derogatoria. El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición.

Publíquese y cúmplase.

Dado en Armenia Quindío, a los quince (15) días del mes de diciembre 2020



FRANCISCO JAIRO RAMÍREZ CONCHA
Rector – Presidente del Consejo Directivo



WILLIAM HUMBERTO MARTÍNEZ MORALES
Secretario General