



# LOS LIBERTADORES

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA

## *Estatuto Profesoral*



**LOS LIBERTADORES**  
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA

## Estatuto **Profesoral**



## **Consejo Superior**

**Juan Manuel Linares Venegas**  
Presidente del Claustro

**Lucía del Pilar Bohórquez**  
Rectora

**Javier Daza Piragauta**  
Representante de la  
Comunidad Profesoral

**Antonio Jacanamijoy Quinchao**  
Representante de la  
Comunidad Estudiantil

**María Paula Linares Venegas**  
Miembro Consejo Superior

**Martha Sandino de Oliveros**  
Miembro Consejo Superior

**María Angélica Cortés Montejo**  
Secretaria General

## **Apoyo Técnico**

**Yasmín Molina Rojas**  
Directora de Innovación Curricular  
y Desarrollo Docente

## **Consejo Académico**

**Lucía del Pilar Bohórquez**  
Rectora

**Orlando Salinas Gómez**  
Vicerrector Académico

**Cristina Vergara Ángel**  
Vicerrectora de Proyección Social  
y Relaciones Interinstitucionales

**Olga Patricia Sánchez Rubio**  
Decana Facultad de  
Ciencias de la Comunicación

**Martha Lorena Martínez Correal**  
Decana Facultad de  
Ciencias de la Educación

**Álvaro Luis Mercado Suárez**  
Decano Facultad de  
Ciencias Económicas y Contables

**John Jairo Morales Alzate**  
Decano Facultad de Derecho  
Ciencias Políticas y Relaciones  
Internacionales

**Edwin Yair Oliveros Ariza**  
Decano Facultad de Psicología

**Hernán Jurado Duque**  
Representante de la  
Comunidad Profesoral

**Angie Milena Osorio Sánchez**  
Representante de la  
Comunidad Estudiantil

**María Angélica Cortés Montejo**  
Secretaria General



## **Contenido**

### **CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES ::::::: 13**

<i>Artículo 1.</i>	13
<i>Artículo 2. Definición</i>	13
<i>Artículo 3. Alcance</i>	13
<i>Artículo 4. Objetivos</i>	14
<i>Artículo 5. Funciones misionales</i>	14

### **CAPÍTULO II. PERFIL Y REQUISITOS ::::::: 15**

<i>Artículo 6.</i>	15
<i>Artículo 7. Requisitos</i>	16

### **CAPÍTULO III. VINCULACIÓN Y SELECCIÓN ::::::: 17**

<i>Artículo 8. Modalidad de vinculación</i>	17
<i>Artículo 9. Pérdida de la calidad de profesor en la Institución</i>	18
<i>Artículo 10. Simultaneidad en jornada laboral</i>	19
<i>Artículo 11. Selección de los profesores de planta</i>	19
<i>Artículo 12. Plazas profesorales</i>	19
<i>Artículo 13. Selección de profesores de cátedra</i>	20

### **CAPÍTULO IV. PLAN DE TRABAJO ::::::: 20**

<i>Artículo 14. Plan de Trabajo</i>	21
<i>Artículo 15. Asignación Académica</i>	21
<i>Artículo 16. Aprobación</i>	21
<i>Artículo 17. Función académico-administrativa</i>	21

## **CAPÍTULO V. DERECHOS Y DEBERES ::::::: 21**

<i>Artículo 18. Derechos</i>	21
<i>Artículo 19. Deberes</i>	22

## **CAPÍTULO VI. ESCALAFÓN PROFESORAL: DEFINICIÓN, OBJETIVOS, CATEGORÍAS Y REQUISITOS DE INGRESO Y PROMOCIÓN ::::::: 24**

<i>Artículo 20. Definición</i>	24
<i>Artículo 21. Objetivos del Escalafón</i>	25
<i>Artículo 22. Categorías del Escalafón</i>	25
<i>Artículo 23. Ingreso al Escalafón</i>	26
<i>Artículo 24. Requisitos de ingreso en cada categoría</i>	26
<i>Artículo 25. Requisito de promoción</i>	27
<i>Artículo 26. Criterios de puntuación en el Escalafón profesional</i>	31
<i>Artículo 27. Remuneración</i>	31

## **CAPÍTULO VII. CLASIFICACIÓN PARA LOS PROFESORES DE CÁTEDRA ::::::: 31**

<i>Artículo 28. Definición</i>	31
<i>Artículo 29. Ingreso</i>	31
<i>Artículo 30. Requisitos para reclasificación</i>	33
<i>Artículo 31. Registro de profesores de cátedra</i>	34

## **CAPÍTULO VIII. COMITÉ DE ESCALAFÓN PROFESORAL ::::::: 35**

<i>Artículo 32. Comité de Escalafón Profesoral</i>	35
<i>Artículo 33. Funciones del Comité de Escalafón Profesoral</i>	35

## **CAPÍTULO IX. DESARROLLO PROFESORAL ::::::: 37**

<i>Artículo 34. Definición</i>	37
<i>Artículo 35. Objetivo</i>	37
<i>Artículo 36. Formación académica</i>	37
<i>Artículo 37. Capacitación y entrenamiento</i>	38
<i>Artículo 38. Apoyo para el fortalecimiento de la lengua extranjera</i>	38
<i>Artículo 39. Participación en eventos académicos</i>	38
<i>Artículo 40. Apoyo a los programas de movilidad académica</i>	38

## **CAPÍTULO X. EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO ::::::: 39**

<i>Artículo 41. Definición</i>	39
<i>Artículo 42. Propósitos de la evaluación</i>	39
<i>Artículo 43. Aspectos a evaluar</i>	39
<i>Artículo 44. Evaluación de los profesores de cátedra</i>	40
<i>Artículo 45. Comité de Evaluación Profesoral</i>	40
<i>Artículo 46. Funciones del Comité de Evaluación Profesoral</i>	40
<i>Artículo 47. Permanencia de los profesores de planta</i>	41
<i>Artículo 48. Permanencia de los profesores de cátedra</i>	41
<i>Artículo 49. Modelo de Evaluación Integral de Desempeño</i>	41
<i>Artículo 50. Periodicidad</i>	41
<i>Artículo 51. Consolidación de resultados</i>	41
<i>Artículo 52. Comunicación de los resultados</i>	41

## **CAPÍTULO XI. INCENTIVOS: BECAS, DISTINCIIONES Y RECONOCIMIENTOS ::::::: 42**

<i>Artículo 53. Becas</i>	42
<i>Artículo 54. Distinciones Académicas</i>	42
<i>Artículo 55. Periodicidad</i>	44
<i>Artículo 56. Reconocimientos</i>	44
<i>Artículo 57. Reconocimientos por gestión</i>	44
<i>Artículo 58. Modelo de Incentivos</i>	45

## **CAPÍTULO XII. PARTICIPACIÓN PROFESORAL EN ÓRGANOS COLEGIADOS ::::::: 45**

<i>Artículo 59. Participación profesoral</i>	45
<i>Artículo 60. Mecanismos de participación profesoral</i>	45
<i>Artículo 61. Participación profesoral</i>	46
<i>Artículo 62. Requisitos de los candidatos</i>	46
<i>Artículo 63. Deberes y funciones de los representantes</i>	46
<i>Artículo 64. Jornadas de elección de profesores</i>	47
<i>Artículo 65. Convocatoria</i>	47
<i>Artículo 66. Garantía de transparencia</i>	47
<i>Artículo 67. Responsables del proceso de elecciones</i>	47
<i>Artículo 68. Validez de las elecciones</i>	48

## **CAPÍTULO XIII. REGIMÉN DISCIPLINARIO PROFESORAL ::::::: 48**

<i>Artículo 69. Principios</i>	48
<i>Artículo 70. Finalidad de la función disciplinaria</i>	49
<i>Artículo 71. Aplicación</i>	49

<i>Artículo 72. Falta Disciplinaria</i>	49
<i>Artículo 73. Etapas del proceso disciplinario</i>	49
<i>Artículo 74. Notificaciones</i>	49
<i>Artículo 75. Criterios</i>	49
<i>Artículo 76. Calificación de la falta</i>	50
<i>Artículo 77. Faltas graves</i>	50
<i>Artículo 78. Faltas severas</i>	51
<i>Artículo 79. Faltas leves</i>	52
<i>Artículo 80. Agravantes de la responsabilidad</i>	52
<i>Artículo 81. Atenuantes de la responsabilidad</i>	52
<i>Artículo 82. Sanciones aplicables</i>	53
<i>Artículo 83. Procedimiento para imponer sanción</i>	53
<i>Artículo 84. Recurso de Reposición</i>	55
<i>Artículo 85. Recurso de Apelación</i>	55
<i>Artículo 86. Acumulación de procesos</i>	55
<i>Artículo 87. Garantía de defensa</i>	55
<i>Artículo 88. Anotación en el registro profesoral</i>	55

## CAPÍTULO XIV. DISPOSICIONES FINALES :::::::56

<i>Artículo 89. Vigencia</i>	56
<i>Artículo 90. Régimen de transición</i>	56
<i>Artículo 91. Condiciones laborales</i>	57
<i>Artículo 92. Interpretación</i>	58



**ACUERDO DEL CONSEJO SUPERIOR NO. 15 DEL AÑO 2017,  
POR EL CUAL SE ADOPTA EL ESTATUTO PROFESORAL DE LA  
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES.**

**EL CONSEJO SUPERIOR DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA  
LOS LIBERTADORES, EN EJERCICIO DE SUS ATRIBUCIONES  
LEGALES Y ESTATUTARIAS.**

**CONSIDERANDO QUE**

- a.** El artículo 68 de la Constitución Política de 1991 establece que “la enseñanza estará a cargo de personas de reconocida idoneidad ética y pedagógica. La ley garantiza la profesionalización y dignificación de la actividad profesional”.
- b.** El artículo 29 de la Ley 30 de 1992 establece para las instituciones universitarias las condiciones de su autonomía y, por tanto, el derecho, entre otros aspectos, a seleccionar y vincular a sus profesores y adoptar su régimen.
- c.** Las funciones sustantivas de la educación superior son desarrolladas por los profesores quienes por su naturaleza se identifican como libre pensadores, plurales, éticos, respetuosos de la ley y comprometidos con la promoción de la ciencia y la cultura, contribuyendo a la formación integral de los estudiantes, y al desarrollo de la Institución y del país.
- d.** La normatividad nacional que define los criterios de evaluación de las condiciones de calidad de los programas académicos, establece la necesidad de la existencia de documentos de política institucional, entre ellos el estatuto profesoral, en el que se adopten mecanismos y criterios para la selección, la permanencia, la promoción y la evaluación de los profesores con sujeción a lo previsto en la Constitución y la ley.

- e. En el marco de los principios institucionales del Proyecto Educativo Institucional Libertador –PEIL- y el Plan de desarrollo Institucional se propende por la eficiencia y la calidad institucional para lograr los mejores resultados en el orden académico, así como en lo administrativo y en la sostenibilidad financiera de la Institución.
- f. Respondiendo a los escenarios globales de la sociedad del conocimiento y en coherencia con el PEIL, La Fundación asume la docencia como una práctica profesional con una visión integral humanista, orientada a la consolidación de valores con sentido social; respaldado por el saber pedagógico, disciplinar, autónomo reflexionado y mediada por el uso de las tecnologías, el trabajo cooperativo y efectivo.
- g. Dentro de los objetivos del PEIL se establece la definición de políticas de formación y cualificación permanente de los profesores que promuevan el mejoramiento de la calidad de las funciones de docencia, investigación y extensión, apoyadas en teorías y metodologías innovadoras y contextualizadas dentro de la realidad y las condiciones de las comunidades.
- h. El Plan de Desarrollo Libertador establece que la búsqueda de la calidad académica asociada a la pertinencia de la misma es un aspecto fundamental, pues a través de éste se materializa el quehacer institucional. Por tanto sus profesores entienden el contexto interno y externo para la toma de decisiones de la Institución articulada a la dinámica del país en un mundo globalizado.
- i. El artículo 28, incisos d) y e), del capítulo VIII de los Estatutos de la Fundación Universitaria Los Libertadores, establece que son funciones del Consejo Superior formular y evaluar periódicamente las políticas y objetivos de la Institución de acuerdo con las normas que ríjan para el Sistema de Educación Superior.

- j. El Consejo Superior expidió el Estatuto Profesoral mediante el Acuerdo No. 002 de diciembre de 2008. La realidad de la Institución con sus avances, los nuevos marcos regulatorios y el permanente propósito de mejoramiento hace necesario su actualización.
- k. La actualización reconoce y define la clasificación de los profesores en su trayectoria, promueve una mejor integración entre las funciones sustantivas docencia, investigación y extensión y proyección social, incluye el proceso de evaluación integral del desempeño para el desarrollo profesional y el mejoramiento continuo de la Institución, e integra reglamentación pertinente con el desarrollo del profesor libertador.

## ACUERDA

### CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 1.** Adoptar el presente Estatuto Profesoral de la Fundación Universitaria Los Libertadores, con sujeción a las disposiciones legales, reglamentarias y estatutarias.

**Artículo 2. Definición.** El Estatuto Profesoral es el marco general que regula, en ejercicio de la autonomía conferida a las instituciones universitarias en la Constitución Política de Colombia y en la Ley 30 de 1992 las relaciones entre la Institución y sus profesores.

**Artículo 3. Alcance.** El Estatuto Profesoral tiene validez para todos los profesores vinculados laboralmente con la Institución en cualquiera de sus sedes, metodologías, niveles de formación y tipos de vinculación explícitas en este Estatuto. El capítulo correspondiente a los derechos, deberes y aspectos disciplinarios hace parte integral del contrato del docente con la institución; por ser de su responsabilidad contractual, conocer y cumplir las disposiciones normativas institucionales.

**Artículo 4. Objetivos.** El presente Estatuto tiene como objetivos:

- a. Regular y organizar las relaciones que establece el profesor con la Institución.
- b. Definir los criterios de selección, permanencia, promoción y evaluación del Profesor Libertador.
- c. Articular las funciones sustantivas de la educación superior con el desarrollo de la institución y el quehacer de sus profesores.
- d. Promover el desarrollo profesional en el desempeño de sus funciones de docencia, investigación y extensión y proyección social.
- e. Reconocer los méritos, competencias y potencialidades del profesor apoyando su gestión académica y estimulando su desarrollo personal y profesional.
- f. Determinar los derechos, deberes y el régimen disciplinario del profesor Libertador.

**Artículo 5. Funciones misionales.** El presente estatuto profesional entiende que un profesor puede desempeñarse en una o todas las funciones sustantivas de la educación superior. Se entiende por cada una de ellas:

- a. La docencia, comprende las actividades de preparación de clases, enseñanza, evaluación, elaboración y evaluación de ayudas didácticas, preparación y coordinación de laboratorios, tutorías, diseño de contenidos virtuales, atención a estudiantes, realización de preparatorios, y otras que le asigne la autoridad respectiva, integrando de manera armónica ambientes de aprendizaje presenciales y virtuales de acuerdo con la metodología de los programas y necesidades de formación.
- b. La investigación, comprende las actividades de formulación, ejecución y desarrollo de proyectos, dirección, asesorías y evaluación de proyectos de grado

y pasantías de investigación, participación en equipos o grupos de investigación, convocatorias y redes, tutorías de semilleros de investigación y en general todos los aspectos que fomenten el desarrollo de la investigación formativa, jurado académico, revisión de monografías entre otras.

- c. La extensión y la proyección social, como un compromiso real con las necesidades sociales, locales, regionales, nacionales e internacionales, comprenden actividades de asesoría y consultoría, supervisión de prácticas profesionales, acompañamiento estudiantil, gestión de proyectos institucionales, trabajos de campo, programa de voluntariado, programas de continuidad académica, portafolios de servicios, cursos, seminarios y proyectos de participación social, entre otros.

## CAPÍTULO II. PERFIL Y REQUISITOS

**Artículo 6. Perfil del profesor Libertador.** El profesor de la Fundación Universitaria Los Libertadores se caracteriza por:

- a. Su calidad humana, así como por su idoneidad profesional y pedagógica que le permiten el ejercicio cualificado de la enseñanza y la atención a los estudiantes.
- b. Conocer, respetar y aceptar la Misión y la Visión de la Institución, demostrando en su quehacer pedagógico, competencia y capacidad como facilitador del proceso de aprendizaje.
- c. Promover los principios fundacionales de la Institución de libertad, orden y justicia y el respeto por la diversidad poblacional, la inclusión y el cumplimiento de las normas. Ser generador permanente de conocimiento al estar vinculado con las comunidades académicas y ser orientador del aprendizaje de los estudiantes, para lo cual requiere acreditar no sólo experiencia y vocación académica, sino también una

actitud reflexiva, indagadora, ética, crítica, disciplinada y autónoma.

- d.** Poseer una visión amplia del mundo, con capacidad de re-contextualizar los saberes dadas las dinámicas de generación de conocimiento; promover la conformación de equipos multidisciplinarios para aportar a la investigación, la innovación, el trabajo en equipo, el uso de las tecnologías de la información, el dominio de una segunda lengua y la comunicación como mediadores del quehacer educativo.
- e.** Ser promotor de la excelencia profesional, apoyar la gestión efectiva de la Institución, el manejo adecuado de los recursos y la calidad en la prestación de los servicios institucionales.
- f.** Estar actualizado permanentemente y promover el uso de las tecnologías en un mundo cada vez más interconectado.
- g.** Entender el ejercicio profesional en las funciones misionales de docencia, investigación, extensión y proyección social.

**Artículo 7. Requisitos:** Para ser profesor de la Fundación Universitaria Los Libertadores se requiere:

- a.** Ser seleccionado mediante concurso docente en el caso de los profesores de planta o por mecanismos previamente establecidos en el caso de los profesores de cátedra.
- b.** Tener título profesional de pregrado y de maestría, expedido por una Institución de educación superior nacional o extranjera. Los profesores de planta y cátedra con titulación en el exterior deberán presentar sus estudios convalidados por el Ministerio de Educación Nacional.

- c. Tener experiencia docente o profesional debidamente certificada, así: mínimo un año de experiencia docente en instituciones de educación superior o su equivalente en el ejercicio profesional según tabla de equivalencias, caso en el cual deberá cualificarse desde el punto de vista pedagógico al momento de su ingreso.
- d. Certificar mínimo nivel B1 en lengua extranjera, de preferencia inglés, de acuerdo con el Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas.
- e. Acreditar el conocimiento y el uso de tecnologías de la información.
- f. Cumplir con las demás condiciones del perfil profesional o profesional establecidas para su vinculación.

**Parágrafo primero.** En el caso de los profesores que atienden la metodología virtual deberán certificar manejo de software de plataformas de administración del aprendizaje o sistemas de gestión de contenidos y de herramientas para la producción básica de recursos digitales.

**Parágrafo segundo.** El requisito de idioma podrá ser acreditado con el certificado de los exámenes correspondientes en los estándares del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas, no anterior a dos años o presentar el examen en el Centro de Idiomas de la Institución.

### CAPÍTULO III. VINCULACIÓN Y SELECCIÓN

**Artículo 8. Modalidad de vinculación.** Todo profesor estará adscrito a un departamento académico y su vinculación se hará en una de las siguientes modalidades:

- a. **Planta.** Son profesores que desempeñan actividades de docencia, investigación, proyección social y gestión académica de tiempo completo por 43 horas semanales o de medio tiempo por 22 horas semanales.

- b. Cátedra.** Son profesores con dedicación únicamente a la docencia, vinculados durante periodos académicos establecidos en sus respectivos contratos y con una asignación máxima de 18 horas semanales.
- c. Visitante.** Es el profesor que se vincula a la Institución por efecto de la movilidad interinstitucional nacional e internacional, vinculado con otra Institución, y que asiste a la Institución de manera transitoria, en calidad de participante de una actividad académica, asumiendo la filosofía institucional contemplada en el PEIL y en el presente Estatuto; en lo demás, se regirá por el Reglamento de la Institución de origen.
- d. Especial.** Es el profesor que a discreción de la Vicerrectoría Académica, por sus calidades académicas o su trayectoria profesional, es invitado a la Institución para aportar en el desarrollo de las funciones misionales.

**Artículo 9. Pérdida de la calidad de profesor en la Institución.** Un profesor perderá tal condición en la Institución por una de las siguientes causas:

- a. Renuncia.**
- b. Terminación unilateral del contrato por parte de la Institución.**
- c. Mutuo acuerdo.**
- d. Vencimiento del contrato.**
- e. Por adquirir el derecho de pensión.**
- f. Por fallecimiento.**

**Parágrafo único.** Se aceptará la continuidad de un profesor pensionado previo análisis y solicitud expresa por parte del Consejo de la Facultad al Consejo Académico y de conformidad con el procedimiento de contratación establecido por la institución.

**Artículo 10.** Simultaneidad en jornada laboral. Los profesores de planta no podrán tener dentro de la misma jornada laboral contratada con la Institución, ninguna relación laboral o civil a favor de otro empleador o contratante.

**Artículo 11.** Selección de los profesores de planta. La selección de profesores de planta se realizará mediante convocatoria abierta, que deberá guiarse por los requisitos para ser profesor establecidos en este Estatuto y además por:

- a.** Los criterios especiales que para dichos concursos propongan los decanos y aprobados por la Vicerrectoría Académica.
- b.** La convocatoria debe tener una amplia divulgación en la comunidad académica de manera que se puedan identificar a los mejores candidatos que cumplan los requisitos definidos.
- c.** La Gerencia de Talento Humano realizará la convocatoria y selección de los candidatos de acuerdo al procedimiento establecido y teniendo en cuenta las plazas profesionales disponibles.
- d.** El Vicerrector Académico, decidirá sobre los candidatos seleccionados y emitirá su concepto para que la Gerencia de Talento Humano proceda a la contratación.

**Artículo 12. Plazas profesionales.** Las plazas profesionales disponibles se definen anualmente, teniendo en cuenta las necesidades académicas, los planes de desarrollo de las Facultades y de la Vicerrectoría Académica y los cupos definidos de acuerdo con la disponibilidad presupuestal para tal fin.

**Parágrafo primero.** Se entiende por necesidades académicas las que emanen del desarrollo de proyectos que involucren el aseguramiento de la calidad, las necesidades en atención de alumnos y especificidades disciplinares por la creación de nuevos programas.

**Parágrafo segundo.** El Vicerrector Académico de acuerdo con la planeación institucional y la aprobación final de presupuesto realizara la invitación a participar en la convocatoria abierta.

**Artículo 13.** Selección de profesores de cátedra. Para la selección de profesores de cátedra el Decano de la Facultad realizará la selección de acuerdo con las normas que se enuncian a continuación:

- a. Verificar que la contratación esté prevista en el presupuesto anual.
- b. El Director de Departamento deberá elaborar un concepto escrito con base en la hoja de vida del profesor, las actividades realizadas para la selección, el aporte que puede brindar al proceso misional de la docencia y demás información que considere pertinente.
- c. El Decano de la Facultad evalúa esta información como elemento a considerar en la decisión de contratación y recomienda la contratación.
- d. El Decano reporta el proceso al Vicerrector Académico y a la Gerencia de Talento Humano para que esta continúe con el proceso de selección y contratación establecido para estos colaboradores por la institución.

## CAPÍTULO IV. PLAN DE TRABAJO

**Artículo 14.** Plan de Trabajo. El plan de trabajo es un instrumento de gestión y de planeación del trabajo de los profesores donde se hace explícita la distribución de las funciones sustantivas de docencia, investigación, extensión y proyección social, y de la gestión, en un periodo académico. El plan se debe diligenciar de manera individual y obligatoria para facilitar la programación, el seguimiento, la evaluación y el mejoramiento continuo de la labor del profesor.

**Artículo 15. Asignación Académica.** El Plan de trabajo de los profesores de planta deberá tener como mínimo una asignación de 3 horas semanales en carga docente y para los profesores de cátedra una asignación máxima de 18 horas semanales, en cada período académico.

**Artículo 16. Aprobación.** La Vicerrectoría Académica dará los lineamientos académicos para la estructuración de los planes de trabajo de los profesores; corresponde al Decano y al Director del Departamento definir las asignaciones del plan de trabajo, de forma consecuente con la planeación académica y los objetivos de desarrollo institucional enmarcados en las funciones sustantivas. La Dirección de Innovación Curricular y Desarrollo Docente aprobará y establecerá mecanismos para realizar un seguimiento integral de dichos planes.

**Artículo 17. Función académico-administrativa.** El profesor de planta que transitoriamente tenga en encargo ejercer funciones de dirección o gestión académico-administrativa, deberá tener mínimo un espacio académico en cada período académico semestral. La nueva condición será definida en el contrato de trabajo, mediante un otrosí.

## CAPÍTULO V. DERECHOS Y DEBERES

**Artículo 18. Derechos.** Además de los consagrados en la Constitución Política de Colombia, la legislación laboral, los reglamentos y estatutos que rigen a la Institución y el contrato de trabajo suscrito entre las partes, son derechos de los profesores:

- a.** Ejercer plenamente la libertad de cátedra consagrada constitucionalmente.
- b.** Recibir tratamiento respetuoso y digno por parte de sus superiores, colegas, estudiantes y empleados administrativos.

- c. Beneficiarse de los programas de bienestar institucional vigentes.
- d. Obtener las licencias y permisos establecidos en el régimen legal vigente, conservando las condiciones de ubicación en el Escalafón.
- e. Concertar con su respectivo Director de Departamento y su Decano el plan de trabajo para los períodos académicos.
- f. Elegir y ser elegidos para hacer parte de los cuerpos colegiados de la Institución en que este prevista su participación.
- g. Ejercer la libre expresión de sus ideas de manera respetuosa y responsable.
- h. Ser atendidos con respeto y oportunidad en sus inquietudes académicas, administrativas y pedagógicas por las unidades correspondientes de la Institución.
- i. Ser categorizados en el Escalafón.
- j. Beneficiarse de los estímulos, los reconocimientos y la promoción contemplados en las normas institucionales y en el presente Estatuto.
- k. Recibir la remuneración pactada como contraprestación de los servicios, en los términos que establece la ley y el contrato suscrito.
- l. Disponer de las condiciones y recursos que le permitan cumplir con las actividades y resultados contemplados en su plan de trabajo.
- m. Conocer los resultados de su evaluación y recibir retroalimentación oportuna sobre su trabajo para el mejoramiento de su desempeño profesional y personal.

**Artículo 19. Deberes.** Los profesores de la Fundación Universitaria Los Libertadores tendrán los siguientes deberes:

- a. Respetar el libre desarrollo de la personalidad de cualquiera de los miembros de la comunidad educativa.

- b.** Observar las normas inherentes a la ética de su profesión y a su condición de profesor.
- c.** Desempeñar con responsabilidad y eficiencia las funciones inherentes a su cargo.
- d.** Dar tratamiento respetuoso y digno a todos los integrantes de la comunidad educativa.
- e.** Responder por la conservación de los documentos, materiales y bienes confiados a su guarda o administración.
- f.** Preparar y entregar a los estudiantes, al inicio de cada periodo académico, el programa del espacio académico a su cargo, los referentes bibliográficos, las estrategias metodológicas y los criterios de evaluación.
- g.** Cumplir con el desempeño de sus funciones y con los lineamientos académicos de la Institución adecuando sus estrategias pedagógicas dentro del marco del PEIL.
- h.** Distribuir el tiempo para la realización de sus funciones profesorales entre docencia, investigación, proyección social, internacionalización y gestión académica.
- i.** Contribuir de manera activa a la ejecución de las políticas de autoevaluación y autorregulación de la Institución.
- j.** Cumplir con los lineamientos administrativos en el marco del Sistema de Gestión de Calidad para el adecuado desempeño institucional.
- k.** Abstenerse de desarrollar prácticas comerciales, proselitismo político, religioso o de cualquier otro tipo en el ejercicio de sus funciones que atenten contra la libre expresión, la integridad de las personas, la existencia de un ambiente democrático y eminentemente académico.
- l.** Cumplir rigurosamente con el horario laboral acordado con la universidad y con el horario de los espacios académicos que le sean asignados, así como con el programa de dichos espacios.

- m.** Orientar y asesor a los estudiantes en el desarrollo de su aprendizaje, para interesarlos por la investigación, las actividades complementarias, promover sus capacidades y procesos de pensamiento, por la resolución de problemas, la toma de decisiones y la autogestión del aprendizaje.
- n.** Evaluar objetiva e integralmente los aprendizajes de los estudiantes y el desarrollo de sus competencias.
- o.** Entregar dentro del calendario académico institucional, la asistencia y los resultados de las evaluaciones parciales y finales.
- p.** Actualizarse en los conocimientos de la especialidad que le corresponda, con el objeto de asegurar la calidad académica de su labor.
- q.** Propiciar por el desarrollo continuo de las competencias comunicativas en una segunda lengua de acuerdo con Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas.
- r.** Apoyar el desarrollo de las acciones institucionales definidas en el marco del programa de permanencia y graduación oportuna de los estudiantes.
- s.** Participar en los programas de actualización, perfeccionamiento y formación permanente a los que sean convocados por la Institución, de acuerdo con los planes anuales de capacitación.
- t.** Cumplir con las normas establecidas relacionadas con la protección de la información, la propiedad intelectual, el buen uso de las herramientas (hardware y software) dispuestas por la Institución.

## **CAPÍTULO VI. ESCALAFÓN PROFESORAL: DEFINICIÓN, OBJETIVOS, CATEGORÍAS Y REQUISITOS DE INGRESO Y PROMOCIÓN**

**Artículo 20. Definición.** El Escalafón Profesoral es un conjunto jerarquizado de categorías para clasificar a los profe-

sores de planta de tiempo completo y medio tiempo de la Institución en función de sus logros y méritos académicos y profesionales, su experiencia, su trayectoria, y su espíritu libertador, en procura del mejoramiento constante y la excelencia académica. Estas categorías promueven su desarrollo y su carrera profesional con base en el mérito, para su asignación salarial y el otorgamiento de estímulos y apoyos a su actividad académica.

**Artículo 21.** Objetivos del Escalafón. El Escalafón Profesoral tiene los siguientes objetivos:

- a.** Valorar y reconocer al profesor como un pilar de la calidad institucional, garantizando su carrera profesional, su permanencia y ascenso, sus oportunidades de capacitación y actualización, sus reconocimientos, una adecuada remuneración por méritos y el compromiso institucional.
- b.** Contribuir al desarrollo de la Institución basado en la formación, calidad y excelencia de sus profesores.
- c.** Reconocer la participación activa en la docencia, la investigación y la extensión.
- d.** Garantizar una remuneración acorde con la calidad académica, investigativa y profesional de los profesores.

**Artículo 22.** Categorías del Escalafón. De acuerdo con el cumplimiento de requisitos, los profesores de planta de tiempo completo y medio tiempo podrán clasificarse en el Escalafón Profesoral en cada una de las siguientes categorías:

- a.** Categoría 1: Profesor Asistente 1.
- b.** Categoría 2: Profesor Asistente 2.
- c.** Categoría 3: Profesor Asociado 1.
- d.** Categoría 4: Profesor Asociado 2.
- e.** Categoría 5: Profesor Titular.

**Artículo 23.** **Ingreso al Escalafón.** Los profesores de planta de tiempo completo y medio tiempo se clasifican en la categoría correspondiente al momento de su contratación y de acuerdo a los requisitos exigidos.

**Artículo 24.** **Requisitos de ingreso en cada categoría.** se deben cumplir los siguientes requisitos por categoría para el ingreso al Escalafón profesoral:

**b. Categoría 1 Profesor Asistente 1:**

1. Título de maestría.
2. Certificar mínimo nivel B1 en lengua extranjera de acuerdo al Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas, de preferencia inglés.
3. Acreditar experiencia docente de tiempo completo de un año en educación superior.
4. Cumplir con un total de 70 puntos según la Tabla de valoración de la producción académica.

**b. Categoría 2 Profesor Asistente 2:**

1. Título de maestría.
2. Certificar mínimo nivel B1 en lengua extranjera de acuerdo al Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas, de preferencia inglés.
3. Acreditar experiencia docente de tiempo completo de tres años.
4. Cumplir con un total de 120 puntos según la Tabla de valoración de la producción académica.

**c. Categoría 3 Profesor Asociado 1:**

1. Título de maestría.
2. Certificar mínimo nivel B1 en lengua extranjera de acuerdo al Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas, de preferencia inglés.

3. Acreditar experiencia docente de tiempo completo de seis años.

4. Cumplir con un total de 180 puntos según la Tabla de valoración de la producción académica.

**d. Categoría 4 Profesor Asociado 2:**

1. Título de maestría.

2. Certificar mínimo nivel B1 en lengua extranjera de acuerdo al Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas, de preferencia inglés.

3. Acreditar experiencia docente de tiempo completo de nueve años.

4. Cumplir con un total de 250 puntos según la Tabla de valoración de la producción académica.

**e. Categoría 5 Profesor Titular:**

1. Título de doctorado.

2. Certificar mínimo nivel B2 en lengua extranjera de acuerdo al Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas, de preferencia inglés.

3. Acreditar experiencia docente de tiempo completo de doce años.

4. Cumplir con un total de 500 puntos según la Tabla de valoración de la producción académica.

**Artículo 25. Requisito de promoción.** Para la promoción de los profesores en el Escalafón Profesoral se deben tener en cuenta los siguientes requisitos por categoría:

**A la categoría Profesor Asistente 2:**

1. Título de maestría.

2. Certificar mínimo nivel B1 en lengua extranjera de acuerdo al Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas, de preferencia inglés.

3. Dos años de permanencia en la categoría anterior.
4. Certificar 120 horas de cualificación y actualización en competencias pedagógicas, profesionales y disciplinares, apoyados por la institución después de su última categorización.
5. Contar con una evaluación integral de desempeño favorable, en el período inmediatamente anterior y de acuerdo con los lineamientos establecidos institucionalmente.
6. Acreditar producción investigativa, innovación o creación artística y cultural, a partir de la última categorización.
7. Obtener 200 puntos de acuerdo con la Tabla de valoración de la producción académica.

### **A la categoría Profesor Asociado 1**

1. Título de maestría.
2. Certificar mínimo nivel B1 en lengua extranjera de acuerdo al Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas, de preferencia inglés.
3. Dos años de permanencia en la categoría anterior.
4. Certificar 100 horas de cualificación y actualización en competencias pedagógicas, profesionales y disciplinares, apoyados por la institución después de su última categorización.
5. Contar con una evaluación integral de desempeño favorable, en el período inmediatamente anterior y de acuerdo con los lineamientos establecidos institucionalmente.
6. Acreditar producción investigativa, innovación o creación artística y cultural, a partir de la última categorización.
7. Obtener 300 puntos de acuerdo con la Tabla de valoración de la producción académica.

## **A la categoría Profesor Asociado 2**

1. Título de maestría.
2. Certificar mínimo nivel B1 en lengua extranjera de acuerdo al Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas, de preferencia inglés.
3. Tres años de permanencia en la categoría anterior.
4. Certificar 80 horas de cualificación y actualización en competencias pedagógicas, profesionales y disciplinares, apoyados por la institución después de su última categorización.
5. Contar con una evaluación integral de desempeño favorable, en el período inmediatamente anterior y de acuerdo con los lineamientos establecidos institucionalmente.
6. Acreditar producción investigativa, innovación o creación artística y cultural, a partir de la última categorización.
7. Obtener 400 puntos de acuerdo con la Tabla de valoración de la producción académica.

## **A la Categoría Profesor Titular**

1. Título de doctorado.
2. Certificar mínimo nivel B2 en lengua extranjera de acuerdo al Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas, de preferencia inglés.
3. Tres años de permanencia en la categoría anterior.
4. Certificar 60 horas de cualificación y actualización en competencias pedagógicas, profesionales y disciplinares, apoyados por la institución después de su última categorización.
5. Contar con una evaluación integral de desempeño favorable, en el período inmediatamente anterior

y de acuerdo con los lineamientos establecidos institucionalmente.

6. Acreditar producción investigativa, innovación o creación artística y cultural, a partir de la última categorización.
7. Obtener 600 puntos de acuerdo con la tabla de valoración de la producción académica.

**Parágrafo primero.** La promoción en el Escalafón debe ser secuencial en las categorías establecidas.

**Parágrafo segundo.** Para los profesores del Centro de Idiomas de la Institución el requisito de idioma será nivel C1 de acuerdo al Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas, con preferencia en inglés.

**Parágrafo cuarto.** La validez de la promoción será a partir del siguiente año presupuestal una vez aprobada la solicitud de ascenso.

**Parágrafo quinto.** El profesor de planta debe presentar solicitud escrita para promoción en el Escalafón en la convocatoria que realice la Vicerrectoría Académica de acuerdo a las necesidades y la disposición presupuestal.

**Parágrafo sexto.** En circunstancias excepcionales, previa postulación de la Vicerrectoría Académica ante el Comité de Escalafón Profesoral, se podrá autorizar el ingreso o el ascenso de un profesor a la categoría de Profesor Titular, por proceso de méritos y sin el cumplimiento de los requisitos del título. Por proceso de méritos se entiende la acreditación de la capacidad creativa mediante presentación de un trabajo técnico, científico o artístico en el respectivo campo de conocimiento o por publicaciones u obras previas que lo acrediten.

**Artículo 26.** Criterios de puntuación en el Escalafón profesional. Se dinamizará a partir de la Tabla de valoración de la producción académica para asignación de puntajes vigente, que favorecerá la producción académica, científica, artística y cultural de los profesores de la institución.

**Parágrafo único.** Esta tabla será reglamentada y actualizada mediante resolución de Rectoría.

**Artículo 27.** Remuneración. La Institución fijará la remuneración para cada una de las categorías del Escalafón Profesoral de acuerdo a los requisitos exigidos en cada una de ellas, teniendo en cuenta la Ley, la política de sostenibilidad financiera de la Institución y las condiciones del entorno.

## **CAPÍTULO VII. CLASIFICACIÓN PARA LOS PROFESORES DE CÁTEDRA**

**Artículo 28.** Definición. La clasificación para los profesores de cátedra es un mecanismo de cualificación en función de su perfil, sus méritos académicos, su experiencia y trayectoria profesional que permite el mejoramiento constante y la excelencia académica institucional. Su clasificación se realiza al momento de su contratación según los requisitos exigidos.

**Artículo 29.** Ingreso. Cuando un profesor de cátedra ingresa a la Institución podrá ser clasificado en cada una de las siguientes categorías, de acuerdo con el cumplimiento de los requisitos estipulados en cada una, así:

### **a. Categoría A**

1. Título de maestría.
2. Certificar mínimo nivel B1 en lengua extranjera de acuerdo al Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas, de preferencia inglés.

3. Acreditar experiencia docente de un año en educación superior.

**b. Categoría B**

1. Título de maestría.
2. Certificar mínimo nivel B1 en lengua extranjera de acuerdo al Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas, de preferencia inglés.
3. Acreditar experiencia docente de tres años en educación superior.
4. Acreditar experiencia profesional en el sector productivo o de servicios de tres años.

**c. Categoría C**

1. Título de maestría.
2. Certificar mínimo nivel B1 en lengua extranjera de acuerdo al Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas, de preferencia inglés.
3. Acreditar experiencia docente de seis años en educación superior.
4. Acreditar experiencia profesional en el sector productivo o de servicios de seis años.

**d. Categoría D**

1. Título de doctorado.
2. Certificar mínimo nivel B2 en lengua extranjera de acuerdo al Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas, de preferencia inglés.
3. Acreditar experiencia docente de doce años en educación superior.
4. Acreditar experiencia profesional en el sector productivo o de servicios de doce años.

**Artículo 30. Requisitos para reclasificación.** Para la reclasificación de los profesores de catedra, se tendrán en cuenta los siguientes requisitos:

**a. A la categoría B**

1. Título de maestría.
2. Certificar mínimo nivel B1 en lengua extranjera de acuerdo al Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas, de preferencia inglés.
3. Tres años de permanencia en la categoría anterior.
4. Contar con una evaluación docente favorable, en el período inmediatamente anterior y de acuerdo con los lineamientos establecidos institucionalmente.
5. Certificar 100 horas de cualificación y actualización en competencias pedagógicas, profesionales y disciplinares después de su última categorización.

**b. A la categoría C**

1. Título de maestría.
2. Certificar mínimo nivel B1 en lengua extranjera de acuerdo al Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas, de preferencia inglés.
3. Tres años de permanencia en la categoría anterior.
4. Contar con una evaluación docente favorable, en el período inmediatamente anterior y de acuerdo con los lineamientos establecidos institucionalmente.
5. Certificar 80 horas de cualificación y actualización en competencias pedagógicas, profesionales y disciplinares después de su última categorización.

**c. A la categoría D**

1. Título de doctorado.
2. Certificar mínimo nivel B2 en lengua extranjera de acuerdo al Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas, de preferencia inglés.

3. Tres años de permanencia en la categoría anterior.
4. Contar con una evaluación docente favorable, en el período inmediatamente anterior y de acuerdo con los lineamientos establecidos institucionalmente.
5. Certificar 60 horas de cualificación y actualización en competencias pedagógicas, profesionales y disciplinares después de su última categorización.

**Parágrafo primero.** La reclasificación de los profesores de cátedra se realizará anualmente y podrán postularse quienes cumplan con el total de los requisitos en las fechas establecidas en el calendario.

**Parágrafo segundo.** Para los profesores de cátedra del Centro de Idiomas de la Institución, el requisito de idioma será nivel C1 de acuerdo al Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas, con preferencia en inglés.

**Parágrafo tercero.** En circunstancias excepcionales, previa postulación de las Direcciones de Departamento o Centro respectivo ante la Vicerrectoría Académica, se podrá autorizar excepcionalmente el ingreso o la reclasificación de un profesor que no ostente la titulación pertinente, pero cuenten con experiencia nacional o internacional o que acrediten aportes en el campo de la ciencia, la tecnología, las artes o las humanidades.

**Artículo 31. Registro de profesores de cátedra.** Corresponde a la Gerencia de Talento Humano conformar y mantener el registro profesoral de los profesores de cátedra con la información completa y la categoría, que es parte integral de la hoja de vida de cada uno de ellos. Los profesores de cátedra deben actualizar su información en la medida que van realizando estudios de posgrado o cursos de actualización.

## CAPÍTULO VIII. COMITÉ DE ESCALAFÓN PROFESORAL

**Artículo 32.** Comité de Escalafón Profesoral. El Comité de Escalafón Profesoral es un órgano asesor de la Rectoría y está conformado por los siguientes miembros con voz y voto:

- a. Vicerrector Académico, quien lo convoca y preside.
- b. Vicerrector de Proyección Social y Relaciones Interinstitucionales.
- c. Director de Innovación Curricular y Desarrollo Docente.
- d. Un representante del Rector.
- e. Un representante de los decanos, en representación de los mismos.
- f. Un representante de los profesores, distinto al que integra el Comité de Evaluación Profesoral elegido entre los profesores representantes de cada facultad.

**Parágrafo primero.** El Comité de Escalafón Profesoral sesionará mínimo una vez por semestre o cuando el Vicerrector Académico lo convoque.

**Parágrafo segundo.** Cualquier colaborador de la Institución puede ser invitado a participar en el Comité de Escalafón Profesoral con voz pero sin voto.

**Parágrafo tercero.** Las decisiones de las solicitudes de ingreso y promoción al Escalafón se comunicarán mediante Resolución de Rectoría.

**Parágrafo cuarto.** Cuando se presenten conflicto de interés, se utilizará la figura del Representante Profesoral suplente el cual será elegido en la misma convocatoria del Titular entre los profesores representantes de cada facultad.

**Artículo 33.** Funciones del Comité de Escalafón Profesoral. Como órgano asesor bajo principios de transparencia y responsabilidad, este comité tiene las siguientes funciones:

- a.** Propone a la Dirección de Planeación el proceso y los procedimientos para el ingreso y promoción en el Escalafón Profesoral.
- b.** Estudiar las solicitudes de ingreso y promoción en la Carrera Profesoral y elaborar un informe con las recomendaciones de aceptación o negación.
- c.** Analizar y recomendar la solución a las reclamaciones de los profesores relacionadas con la aplicación y promoción en el Escalafón profesoral.
- d.** Presentar los informes semestrales de seguimiento a la Rectoría y al Consejo Académico.

**Parágrafo primero.** Se conformará un comité técnico para la evaluación de la producción académica, que analizará la asignación de los puntajes a la luz de la Tabla de valoración de la producción académica; compuesto por el Director de Investigaciones, el Decano y el Profesor miembro del comité de escalafón profesoral y un profesor de la Facultad de Ciencias de la Comunicación.

**Parágrafo segundo.** En casos especiales por la naturaleza del área de conocimiento, el Comité de Escalafón Profesoral podrá evaluar y recomendar eximir algunos requisitos para el ingreso o la promoción en el Escalafón Profesoral, previa motivación por escrito del Decano de la Facultad y el Vice-rector Académico. La Rectoría podrá negar o aceptar dicha recomendación y, en ese caso, fijar un plazo prudencial para el cumplimiento del o los requisitos si lo amerita.

**Parágrafo tercero.** La verificación de la formación y la experiencia de los profesores serán realizadas por la Gerencia de Talento Humano.

## CAPÍTULO IX. DESARROLLO PROFESORAL

**Artículo 34.** Definición. El desarrollo profesoral reúne un conjunto de estrategias orientadas al mejoramiento permanente del profesor libertador en su ejercicio profesional, su calidad de vida y la excelencia académica en el marco del PEIL.

**Artículo 35.** Objetivo. El desarrollo profesoral propende por el cumplimiento de las funciones sustantivas de docencia, investigación y proyección social bajo parámetros de excelencia, y por la promoción de los profesores como estrategia para la consolidación de la comunidad educativa. Este desarrollo se llevará a cabo mediante la formación académica, la capacitación y entrenamiento, la ejecución de proyectos de investigación, la participación en proyectos de proyección social, el apoyo para el fortalecimiento de una segunda lengua, la participación en eventos y la movilidad académica.

**Parágrafo único.** La programación de los recursos financieros para los programas de desarrollo profesoral (formación, capacitación y entrenamiento, ejecución de proyectos de investigación, participación en proyectos de proyección social, segunda lengua, participación en eventos académicos y movilidad) se establecerá anualmente en el presupuesto de la Institución.

**Artículo 36.** Formación académica. Como parte de las estrategias orientadas al mejoramiento permanente del profesor de planta en su labor y la excelencia académica, la Institución otorga becas del fondo institucional de becas para apoyar la financiación para la realización de estudios de posgrado a los profesores de planta sujeto a las condiciones de otorgamiento de becas que se mencionan en el capítulo sobre Incentivos.

**Parágrafo único.** Una vez asignado el apoyo, el profesor de planta se compromete con la Institución a permanecer hasta por el doble del tiempo del programa de posgrado que va a realizar, de acuerdo con las políticas institucionales.

**Artículo 37.** Capacitación y entrenamiento. La Institución apoyará el desarrollo de actividades de capacitación y entrenamiento en el uso de herramientas, instrumentos y procesos pedagógicos y actualización en el área profesional o disciplinar para los profesores de planta y cátedra.

**Artículo 38.** Apoyo para el fortalecimiento de la lengua extranjera. Con el propósito de promover en la comunidad educativa, el estudio y el perfeccionamiento de lenguas extranjeras, principalmente el inglés y reconocer méritos y logros de los profesores de planta y de cátedra.

**Artículo 39.** Participación en eventos académicos. Para fortalecer el mejoramiento permanente del profesor en su labor docente, en la investigación y en la proyección social, la Vicerrectoría Académica autorizará la participación de los profesores de planta, previa presentación y sustentación del Decano de la Facultad, en eventos académicos nacionales o internacionales como ponentes y/o moderadores. Esta participación debe estar relacionada y presupuestada de acuerdo con los proyectos institucionales de docencia, investigación y proyección social contribuyendo a visibilizar la calidad de la investigación, la pertinencia de sus resultados y el establecimiento de proyectos de cooperación.

**Parágrafo único.** El profesor que, a nombre de la Institución, participe en eventos académicos, deberá presentar la información documental suministrada por el evento al Departamento al que pertenece, un informe académico y realizar una actividad de divulgación. Corresponde al Director del Departamento verificar el cumplimiento de esta actividad. El informe será parte integral del registro profesoral.

**Artículo 40.** Apoyo a los programas de movilidad académica. Es propósito de la Institución fortalecer los programas de movilidad de sus profesores de planta a nivel local, nacional e internacional, de acuerdo con la política de internacionalización orientada al desarrollo de las funciones sus-

tantivas, privilegiando las relaciones interinstitucionales establecidas mediante convenios.

## CAPÍTULO X. EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO

**Artículo 41.** Definición. La evaluación integral del desempeño del profesor libertador se considera un proceso integral y se constituye en un espacio académico de reflexión, de construcción y con miras al mejoramiento continuo que busca, promover el ejercicio de la docencia, la investigación y la proyección social, calificada a través de estrategias de participación, diálogo y concertación entre los diversos actores del proceso educativo: docentes, estudiantes y directivos.

**Artículo 42.** Propósitos de la evaluación. Los resultados de la evaluación integral de desempeño se tendrán en cuenta para el mejoramiento continuo de los profesores y el desarrollo académico y administrativo de la Institución. Así mismo, servirá de referente para los concursos internos, el otorgamiento de distinciones, formulación de acciones de formación y elaboración de planes de mejoramiento del desempeño profesional, además de la continuidad del vínculo laboral en la Institución.

**Artículo 43.** Aspectos a evaluar. Los correspondientes Decanos de cada Facultad realizarán la evaluación integral de desempeño del profesor, revisando el desarrollo de las actividades de docencia, investigación, proyección social y gestión, integrados con la evaluación realizada por los estudiantes acorde con el modelo de evaluación y el plan de trabajo. Las actividades evaluadas deben tener las evidencias correspondientes a cada función, las cuales deberán tener validación por parte de los diferentes líderes de los procesos, para ser tenidas en cuenta.

**Parágrafo único.** El Vicerrector Académico evaluará a los Decanos de Facultad.

**Artículo 44.** Evaluación de los profesores de cátedra. Para los profesores de cátedra la evaluación de las actividades comprenden solamente las actividades de docencia.

**Artículo 45.** Comité de Evaluación Profesoral. Es un órgano asesor de la Vicerrectoría Académica y estará conformado así:

- a. El Vicerrector Académico, quien lo convoca y preside o su delegado.
- b. El Director de Innovación Curricular y Desarrollo Docente.
- c. Un delegado de la Vicerrectoría de Proyección Social y Relaciones Interinstitucionales.
- d. El Gerente de Talento Humano.
- e. Un representante de los Directores de Departamento, en representación de los mismos.
- f. Un representante de los profesores, distinto al que integra el Comité de Escalafón Profesoral elegido entre los profesores representantes de cada facultad.

**Parágrafo único.** El Comité de Evaluación Profesoral sesionará mínimo una vez por semestre o cuando la Vicerrectoría Académica lo convoque.

**Artículo 46.** Funciones del Comité de Evaluación Profesoral. Este comité tiene las siguientes funciones:

- a. Proponer y establecer los criterios para la evaluación de desempeño de los profesores en cada una de las categorías del Escalafón Profesoral.
- b. Analizar los resultados cualitativos y cuantitativos de la aplicación de los instrumentos de medición del desempeño.
- c. Realizar el seguimiento a los planes de mejoramiento de los profesores de planta y cátedra.

- d.** Recomendar la continuidad de los docentes de acuerdo con los resultados de la evaluación.
- e.** Recomendar las modificaciones y ajustes a los instrumentos de medición.

**Artículo 47.** Permanencia de los profesores de planta. La permanencia en el cargo de profesor de planta estará supeditada al desempeño en los siguientes aspectos:

- a.** Cumplimiento del plan de trabajo en las funciones de docencia, investigación, extensión y proyección social y gestión académica.
- b.** Concepto favorable de la evaluación integral de desempeño.
- c.** Evidencias del desarrollo de competencias propias de la carrera profesional en cuanto a formación, capacitación y compromiso institucional.

**Artículo 48.** Permanencia de los profesores de catedra. La permanencia como profesor de catedra está supeditada a un concepto favorable en la evaluación de la función docente.

**Artículo 49.** Modelo de Evaluación Integral de Desempeño. Este modelo será aprobado por el Comité de Evaluación Profesoral y será reglamentado mediante Resolución de Rectoría.

**Artículo 50.** Periodicidad. La evaluación integral de desempeño se realizará anualmente para los profesores de planta, la cual será complementada con la evaluación de la docencia que se realizará por parte de los estudiantes en cada periodo académico para todos los profesores de la institución.

**Artículo 51.** Consolidación de resultados. Corresponde a la Vicerrectoría Académica a través de la Dirección de Innovación Curricular y Desarrollo Docente consolidar los resultados

de la evaluación integral de desempeño de los profesores con el acompañamiento de la Gerencia de Talento Humano.

**Artículo 52.** Comunicación de los resultados. La Dirección de Innovación Curricular y Desarrollo Docente remitirá a los Decanos el resultado de la evaluación integral del desempeño por profesor para que junto con los Directores de Departamento analicen y valoren la información, y la den a conocer a los profesores.

**Parágrafo único.** El resultado de la evaluación de desempeño es parte integral del registro profesional. Con el propósito de sistematizar los procesos y la gestión desarrollada, así como simplificar trámites y optimizar los recursos; los documentos a que hacen referencia los artículos 51 y 52 de este Estatuto serán en medios magnéticos.

## CAPÍTULO XI. INCENTIVOS: BECAS, DISTINCIIONES Y RECONOCIMIENTOS

**Artículo 53.** Becas. El Consejo Superior apoyara el desarrollo y mejoramiento de la carrera profesional a partir del otorgamiento de becas para la formación de posgrados y el desarrollo de la investigación, sujetas a la evaluación integral del desempeño y acorde con las necesidades de académicas requeridas en los Departamentos.

**Parágrafo único.** Estas becas serán otorgadas del fondo institucional de becas y se regirán por el reglamento que establezca el Consejo Superior y de acuerdo con las políticas institucionales.

**Artículo 54.** Distinciones Académicas. El Consejo Académico, exaltará la excelencia de sus profesores teniendo en cuenta los méritos académicos, profesionales y humanísticos, como reconocimiento de su aporte en el aprendizaje, la creación y la producción intelectual y artística, y su con-

tribución al desarrollo de las comunidades y al compromiso con el fortalecimiento institucional.

**Las distinciones académicas son:**

- a.** Distinción Profesor Libertador: Para el profesor de planta que sobresale en las funciones de docencia, investigación o extensión. Sera requisito para obtener esta distinción estar ubicado en la categoría de Profesor Asociado 2 o Profesor Titular.
- b.** Distinción a la docencia Simón Bolívar: Para el profesor de planta destacado por sus aportes académicos significativos a la docencia y que cumpla al momento de su postulación con dos años de vinculación ininterrumpida con la institución.
- c.** Distinción a la investigación Francisco de Paula Santander: Para el profesor de planta destacado por producción científica o su innovación tecnológica, o aportes a la investigación y que cumpla al momento de su postulación con dos años de vinculación ininterrumpida con la institución.
- d.** Distinción a la extensión Antonio Nariño: Para el profesor de planta destacado por la puesta en marcha y el desarrollo de programas y servicios de extensión o proyección social, de impacto significativo para la Institución y la comunidad y que cumpla al momento de su postulación con dos años de vinculación ininterrumpida con la institución.
- e.** Distinción a los profesores de cátedra. Es el reconocimiento a la labor en docencia realizada por los profesores de cátedra que se destacan por su contribución al desarrollo de esta función misional y que cumpla al momento de su vinculación con un mínimo de dos años de vinculación con la institución.

**Parágrafo primero.** La Vicerrectoría Académica designará un Comité de pares internos, el cual, con base en el estudio de los informes presentados por los Decanos de las Facultades propondrá al Consejo Académico los profesores merecedores de tales distinciones, para que este decida el otorgamiento de las mismas.

**Parágrafo segundo.** Las anteriores distinciones tendrán un incentivo económico, no constitutivo de salario, propuesto por Rectoría y aprobado por el Consejo Superior.

**Artículo 55.** Periodicidad. Las distinciones a los profesores serán otorgadas anualmente por el trabajo realizado el año inmediatamente anterior y serán conferidas sobre procesos realizados y culminados en docencia, investigación, proyección social y gestión. Las distinciones serán entregadas en acto solemne con asistencia de directivos y de la comunidad educativa.

**Artículo 56.** Reconocimientos. Cuando un profesor obtuviere un desempeño destacado en una actividad académica o un reconocimiento externo por su desempeño humano, profesional o cívico, la Facultad podrá organizar un acto público para exaltar la labor del profesor y proponer que dicho logro se incluya en el registro profesoral como reconocimiento y como indicador adicional en el proceso de evaluación del desempeño.

**Parágrafo primero.** Estos reconocimientos podrán tener un incentivo económico, no constitutivo de salario, propuesto por Rectoría y aprobado por el Consejo Superior.

**Artículo 57.** Reconocimientos por gestión. La Institución promueve la gestión de los profesores en la consecución de consultorías, asesorías, investigaciones, licitaciones públicas o privadas, procesos de capacitación, que fortalezcan los procesos misionales de la Institución, la construcción de

redes y la gestión institucional, se otorgarán incentivos mediante reconocimientos económicos contra los costos del proyecto y la participación en el desarrollo de ellos.

**Artículo 58. Modelo de Incentivos.** Este modelo será propuesto por la Gerencia de Talento Humano, con el acompañamiento de la Vicerrectoría Académica y la Gerencia Administrativa y Financiera y será reglamentado mediante Resolución de Rectoría y su implementación con efectos presupuestales deberá ser aprobada por el Consejo Superior.

## CAPÍTULO XII. PARTICIPACIÓN PROFESORAL EN ÓRGANOS COLEGIADOS

**Artículo 59. Participación profesional.** La institución impulsa la participación efectiva y cualificada de los profesores como principales artífices del desarrollo académico y del cumplimiento de los objetivos institucionales y del PEIL. La participación de los profesores en los órganos colegiados y comités permite la reflexión en acciones colectivas que generan soluciones y fortalecen la comunidad educativa; la participación profesional será reglamentada mediante Resolución de Rectoría. Todo profesor podrá elegir su representante y ser elegido a los distintos organismos colegiados de la Institución en los que este prevista su participación según el presente Estatuto.

**Artículo 60. Mecanismos de participación profesional.** La participación de los profesores se puede realizar a través de:

- a. La presentación de iniciativas en todos los aspectos que incidan sobre su labor.
- b. La organización de actividades extracurriculares y de bienestar profesional.
- c. La participación activa en los cuerpos colegiados previstos en la Institución.

- d.** La comunicación abierta y respetuosa con las diferentes instancias de decisión de la Institución.
- e.** La participación en los ejercicios de autoevaluación institucional o de programas académicos para el mejoramiento continuo de la Institución.

**Artículo 61. Participación profesoral.** Los profesores participan en los siguientes órganos colegiados y comités:

1. Consejo Superior.
2. Consejo Académico.
3. Consejo de Facultad.
4. Comité de Investigación y Creación Artística.
5. Comité Curricular de Programa.
6. Comité de Escalafón Profesoral.
7. Comité de Evaluación de Profesoral.
8. Comité de Bienestar Universitario.
9. Comité de Proyección Social.

**Artículo 62. Requisitos de los candidatos.** Los profesores que aspiren a integrar cualquiera de los órganos colegiados o comités señalados en el artículo 60, deberán ser profesores de planta de tiempo completo y contar con una antigüedad en la Institución de al menos dos años en cualquiera de sus sedes. Para postularse, los profesores deben haber obtenido una evaluación integral de desempeño sobresaliente, durante su permanencia en la institución y de acuerdo con los lineamientos establecidos institucionalmente.

**Artículo 63. Deberes y funciones de los representantes.** Los representantes del cuerpo docente son voceros de sus estamentos, y en esa condición pueden presentar iniciativas relacionadas con el fortalecimiento de la formación integral, el perfeccionamiento docente, la solución de problemas

académicos, situaciones administrativas y otros aspectos de interés de la comunidad universitaria. Con el fin de acompañar y apoyar el desarrollo de los planes de acción que defina cada representación, los Decanos de Facultad y Directores de Departamento deberán velar por la permanente comunicación con los representantes elegidos.

**Artículo 64. Jornadas de elección de profesores:** Los representantes profesionales serán elegidos por todos los profesores de la Institución, incluyendo los de cátedra para un período de dos años contados a partir de la fecha de su posesión.

**Artículo 65. Convocatoria:** La convocatoria a elecciones corresponde a la Rectoría y se realizará cada dos años, de acuerdo con el calendario de actividades que proponga la Secretaría General.

**Artículo 66. Garantía de transparencia.** La Secretaría General garantizará la transparencia de la elección de los Representantes de los profesores, todos los candidatos deben observar el cumplimiento de la normatividad institucional, en particular el Código de Buen Gobierno, el Estatuto Profesoral y el Reglamento Interno de Trabajo.

**Artículo 67. Responsables del proceso de elecciones.** Para el adecuado desarrollo del proceso de elecciones se requiere la gestión de todos los empleados de la Institución y de manera especial de las siguientes áreas:

- a.** Secretaría General. Responsable de la garantía de la transparencia, credibilidad y coordinación de todo el proceso de elecciones, la consolidación de los resultados electorales, y la resolución de las inquietudes.
- b.** Decanos de Facultad y Directores de Departamento. Coordinar la presentación de las propuestas de los profesores en las fechas establecidas en el cronograma.

- c. Dirección de Prensa y Comunicaciones. Tendrá a su cargo la elaboración y divulgación del plan de comunicaciones del proceso electoral.
- d. Gerencia de Talento Humano. Tendrá a su cargo realizar la entrega del censo electoral de profesores de planta para ser elegidos y elegir, así como, el censo de profesores de cátedra habilitados para votar, además, informar la antigüedad y la categoría en la que se encuentren.
- e. Gerencia de Tecnología. Tendrá a su cargo la disponibilidad de la herramienta tecnológica, para el correcto desarrollo de la jornada, y la sistematización y entrega de los resultados de las votaciones. Así mismo, la Gerencia de Tecnología brindará apoyo y soporte durante las jornadas de elecciones.

**Artículo 68. Validez de las elecciones.** Los representantes de los profesores, que a la fecha de expedición del presente Estatuto se encuentren realizando sus funciones, en virtud de las elecciones anteriores, continuarán ejerciendo su representación hasta tanto no se realicen elecciones para remplazarlos.

## CAPÍTULO XIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO PROFESORAL

**Artículo 69. Principios.** El régimen disciplinario de la Fundación Universitaria Los Libertadores se fundamenta en los derechos fundamentales y principios establecidos en la Constitución Política de Colombia, en particular los principios de igualdad, presunción de inocencia, debido proceso, contradicción, defensa, doble instancia, imposibilidad del superior de agravar la sanción cuando el profesor es apelante único y de cosa juzgada. Las garantías, procedimientos, instancias y sanciones a que hubiere lugar se regirán de acuerdo con lo señalado en el Código Sustantivo de Trabajo, Reglamento Interno de Trabajo, la normatividad del Comité

de Convivencia Laboral y demás normas jurídicas que rigen la contratación laboral en Colombia.

**Artículo 70.** **Finalidad de la función disciplinaria.** la función disciplinaria dentro de la Fundación Universitaria Los Libertadores está encaminada al respeto de las normas constitucionales y legales de la sociedad, establece valores éticos y morales que permitan orientar la formación de sus estudiantes y contribuir al desarrollo del país.

**Artículo 71.** **Aplicación.** El Régimen disciplinario aplica a los profesores de planta, cátedra, visitante y especial, según el artículo 8 del presente Estatuto.

**Artículo 72.** **Falta Disciplinaria.** Se considera falta disciplinaria, la conducta del profesor en contra de la Constitución Política de Colombia, los deberes establecidos en este Estatuto y el reglamento Interno de Trabajo. Toda conducta que atente contra la dignidad humana, afecte el desarrollo académico, la convivencia en comunidad y afecte la imagen institucional.

**Artículo 73.** **Etapas del proceso disciplinario.** Estas son: Investigación, imputación de presunta comisión de conducta disciplinaria y Archivo de la Investigación.

**Artículo 74.** **Notificaciones.** La autoridad competente de investigación o de sanción o archivo, deberá notificar el inicio de la investigación, manifestará la presunta conducta disciplinaria, la descripción de los hechos, y la fecha de convocatoria para descargos o versión libre ante la autoridad competente; en sede de imputación de conducta disciplinable los anteriores elementos y las pruebas correspondientes y los recursos y términos procedentes, conforme a lo establecido en el presente Estatuto.

**Artículo 75.** **Criterios.** La determinación en la calificación de la falta se realizará de acuerdo con los siguientes criterios:

- a.** La modalidad y circunstancias de modo, tiempo y lugar en que se cometió, considerando el dolo o culpa y el grado de participación en la comisión de la falta.
- b.** El grado de afectación del servicio educativo, del funcionamiento de la Institución, del alcance social de la falta y del perjuicio causado a la comunidad educativa.
- c.** La realización a través de acción u omisión.

**Artículo 76. Calificación de la falta.** La falta se calificará de acuerdo con la gravedad de la conducta así:

- a.** Grave.
- b.** Severa.
- c.** Leve.

**Artículo 77. Faltas graves.** Son faltas graves las siguientes:

- a.** Atentar contra el prestigio y buen nombre de la Institución.
- b.** Atentar contra los derechos fundamentales, la dignidad de la comunidad educativa o de sus visitantes.
- c.** Realizar actos que vulneren los derechos humanos, discriminen por cuestiones de raza, ideología, religión, opción sexual, condición social o situación económica contra alguno de los integrantes de la comunidad educativa o de sus visitantes.
- d.** La inasistencia injustificada al 10% de las clases asignadas.
- e.** Amenazar, injuriar, calumniar, intimidar o chantajear a cualquier miembro de la comunidad educativa o de sus visitantes.
- f.** Atentar contra la integridad física, psíquica o moral de cualquier miembro de la comunidad educativa o de sus visitantes.
- g.** Violación a las disposiciones legales en materia de derechos de autor y propiedad intelectual.

- h.** Suplantar por cualquier medio a empleados administrativos, directivos, otros profesores o estudiantes de la Institución, en actividades administrativas y/o académicas.
- i.** Sustraer bienes o elementos que sean propiedad de la Institución o de miembros de la comunidad educativa o de sus visitantes.
- j.** Presentar a la Institución documentos inexactos, falsos o alterados que induzcan a la formación de juicios errados.
- k.** Alterar o falsificar un documento institucional y presentarlo ante una entidad externa a la Institución.
- l.** Codificar, decodificar, interceptar o ingresar comunicaciones, mensajes o información a través de cualquier medio que utilice la Institución y/o afectar los sistemas, redes y bases de datos institucionales.
- m.** Asistir a la Institución en estado de embriaguez, o bajo el efecto de sustancias psicoactivas, así como consumirlas en las instalaciones de la Institución.
- n.** Cometer cualquier infracción o delito punible por las leyes colombianas, calificando como tal mediante sentencia condenatoria dictada por un juez de la República.
- o.** Reincidir en faltas.
- p.** Siendo profesor de tiempo completo o medio tiempo, estar vinculado a otra Institución como profesor de medio tiempo o tiempo completo, dentro de la misma jornada laboral contratada con la institución.

**Artículo 78. Faltas severas.** Son faltas severas las siguientes:

- a.** No cumplir con los deberes establecidos en este Estatuto.
- b.** No cumplir con los Reglamentos de la Institución.

- c. No informar a su jefe inmediato o supervisor sobre situaciones de riesgo para la institución o eventos que permitan brindar el servicio o realizar su gestión oportunamente.
- d. Organizar o participar en apuestas, rifas y juegos de azar, así como en la venta de cualquier producto al interior de la Institución o en lugares donde se estén desarrollando actividades institucionales.
- e. Reincidir en faltas consideradas como leves.

**Artículo 79. Faltas leves.** Son consideradas faltas leves todos aquellos comportamientos de un profesor que no cumple con los deberes y normas institucionales y que no aparezcan señalados en los Artículos 84 y 85 de forma explícita como severa o grave.

**Artículo 80. Agravantes de la responsabilidad.** Son consideradas circunstancias agravantes para la Fundación Universitaria Los Libertadores en la comisión de una falta disciplinaria las siguientes:

- a. Reincidir en la comisión de faltas disciplinarias de la misma clase.
- b. Realizar el hecho en complicidad de estudiantes o empleados de la Institución.
- c. Cuando con el hecho se trasgredan varias disposiciones del presente Estatuto.
- d. Cuando la comisión del hecho haya sido premeditada.

**Artículo 81. Atenuantes de la responsabilidad.** Son consideradas circunstancias atenuantes para la Fundación Universitaria los Libertadores en la comisión de una falta disciplinaria las siguientes:

- a. No contar con antecedentes disciplinarios.

- b.** Tratar de resarcir o compensar el daño causado.

**Artículo 82. Sanciones aplicables.** El profesor que incurra en una o varias de las faltas enumeradas en los Artículos 76, 77 y 78 del presente Estatuto será sancionado una o más veces, según se califique la gravedad de la falta:

- a.** Amonestación verbal será impuesta por el Decano de la Facultad.
- b.** Amonestación escrita será impuesta por el Decano de la Facultad y remitida a registro profesoral.
- c.** Pérdida o suspensión de auxilios e incentivos, será impuesta por el Decano de la Facultad, en segunda instancia por el Vicerrector Académico y en última instancia por la Rectoría.
- d.** Terminación de contrato por justa causa será impuesta por Rectoría con base en concepto jurídico de la Secretaría General dada la gravedad de la falta y en última instancia por el Consejo Superior.

**Artículo 83. Procedimiento para imponer sanción.** Para efectos de imponer cualquier sanción al profesor, previamente deberá cumplirse el siguiente procedimiento:

- a.** La persona que conociendo lo que pudiera constituir una falta deberá informar de ella al Director de Departamento en el cual se encuentra vinculado el profesor presuntamente responsable.
- b.** El Director de Departamento, tiene la competencia para investigar la comisión de presuntas conductas disciplinables, dentro de los tres días hábiles siguientes a aquel en que tuvo conocimiento. Conforme a lo estipulado en este Estatuto, efectuará un análisis documental de la presunta comisión de la falta e informará al Decano de la Facultad.

- c.** La comisión y calificación de la falta se notifican al correo electrónico institucional del profesor y podrá hacerse por correo certificado a la dirección de domicilio registrado por el profesor para ser oído en descargos dentro de los cinco días hábiles siguientes a dicha notificación.
- d.** El profesor se presentará ante el Decano de la Facultad quien lo escuchará en la diligencia de descargos. El profesor puede presentar y solicitar pruebas pertinentes al caso, para lo cual se realizaran las diligencias correspondientes en un plazo no mayor a ocho días hábiles.
- e.** El Decano elaborará un informe con todo lo actuado dará a conocer la imputación de la conducta disciplinable o el archivo de la investigación mediante acta motivada; si da a lugar a sanción, conforme a lo establecido en este Estatuto incluirá su recomendación sobre la calificación de la falta del profesor, si hay lugar a ella, y el tipo de sanción y entregará este informe al Vicerrector Académico quien definirá.
- f.** Una vez emitida la sanción se notificará por escrito y personalmente al profesor dentro de los tres días hábiles siguientes o por medio de correo electrónico a la cuenta institucional o correo certificado. Si no fuese posible la notificación personal, se efectuará por edicto, fijándose en las carteleras de la Institución para que comparezca durante los cinco días hábiles siguientes a la fecha de publicación.
- g.** El profesor sancionado tendrá el recurso de reposición durante los cinco días hábiles siguientes a la notificación de la decisión sancionatoria ante el superior de quien impuso la sanción, que revisará el informe, el acta de la sanción y los nuevos argumentos que presente por escrito. La sanción impuesta podrá ser ratificada o modificada mediante acta motivada.

- h.** De ello se notificará por escrito y personalmente al profesor dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha del acta; si no fuere posible la notificación personal por medio de correo certificado, se efectuará por edicto, fijándose en las carteleras de la Facultad para su notificación y comparecencia durante los dos días hábiles siguientes a la fecha de publicación.
  - i.** La última instancia es el Consejo Superior conforme a los Estatutos.

**Artículo 84. Recurso de Reposición.** Es la solicitud de reconsideración de la decisión ante la misma autoridad que la profirió, el cual debe interponerse dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación de la misma.

**Artículo 85. Recurso de Apelación.** Es la solicitud de reconsideración de la decisión ante una instancia superior, la cual deberá interponerse dentro de los tres días hábiles siguientes a la confirmación de la sanción.

**Artículo 86. Acumulación de procesos.** Cuando un profesor cometa varias conductas simultáneamente que atenten contra este Estatuto, se adelantará el proceso bajo una sola actuación.

**Artículo 87. Garantía de defensa.** En toda actuación disciplinaria que se realice contra un profesor de la Fundación Universitaria Los Libertadores según el presente Estatuto, podrá contarse con una defensa técnica de confianza del disciplinado.

**Artículo 88. Anotación en el registro profesoral.** Las sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con el presente Estatuto deberán ser informadas por el Decano de la Facultad a la Gerencia de Talento Humano, dependencia que garantizará la custodia de esta información en el registro profesoral, conforme con las disposiciones de *habeas data*.

## CAPÍTULO XIV. DISPOSICIONES FINALES

**Artículo 89. Vigencia.** El presente Estatuto Profesoral rige a partir del 27 de junio de 2017 y deroga el Acuerdo 002 del 12 de diciembre de 2008, la Resolución de Presidencia No. 10 de Noviembre 26 de 2009, los artículos 11 y 12 Acuerdo 12A del Consejo Superior de junio 20 del año 2000, las Resoluciones de Rectoría No. 01 de 2016, 06, 07 y 11 de 2015, y las demás disposiciones internas que le sean contrarias.

**Artículo 90. Régimen de transición.** La categorización de los profesores de planta y catedra en la Institución, una vez entre en vigencia el presente Estatuto se aplicará con sujeción a los siguientes criterios:

### 1. Profesores de Planta

- a. Los profesores que se encuentren vinculados a la institución con contrato de planta serán categorizados teniendo en cuenta la siguiente tabla de homologación:
  1. Los profesores que se encuentran en Categoría 1 pasaran a Profesor Asistente 1.
  2. Los profesores que se encuentran en Categoría 2 pasaran a Profesor Asistente 2.
  3. Los profesores que se encuentran en Categoría 3 pasaran a Profesor Asociado 1.
  4. Los profesores que se encuentran en Categoría 4 pasaran a Profesor Asociado 2.
  5. Los profesores que se encuentran en Categoría 5 pasaran a Profesor Titular.
- f. De faltarle alguna condición de acuerdo con los requisitos requeridos en cada una de las categorías del escalafón definidas en el presente Estatuto, esta no constituye causal para dar por terminados los contratos de trabajo y en ningún caso el profesor podrá ser desmejorado salarialmente.

- g.** En caso de no cumplir con los requisitos de Formación y Dominio de Lengua Extranjera se establece un plazo máximo de dos años, a partir de la entrada en vigencia del presente Estatuto, para entregar las evidencias y/o soportes que los certifiquen y continuara en su misma categoría hasta tanto se cumpla con la totalidad de los requisitos.
- h.** Para el primer proceso de promoción en el escalafón, de los profesores que actualmente se encuentran vinculados con contrato de planta una vez entre en vigencia el presente Estatuto, se deberán cumplir los requisitos exigidos por cada categoría, teniendo en cuenta:
- 1.** El requisito de permanencia será el que establece el presente Estatuto para cada categoría, y para su cálculo se contará el número de años transcurridos desde su última categorización.
  - 2.** El requisito de certificar un número específico de horas en cursos de cualificación y actualización se valorará a partir de la última categorización.
  - 3.** El requisito de puntaje en la producción académica se valorara teniendo en cuenta las evidencias de los productos realizados a partir de la última categorización.

## **2. Profesores de Cátedra.**

Los profesores de cátedra mantendrán la categoría con la que se vincularon hasta la terminación de los respectivos contratos de trabajo. En caso de ser nuevamente contratados, la Institución dará un plazo de dos años para que complete los requisitos de categorización.

**Artículo 91. Condiciones laborales.** La Institución garantiza las condiciones salariales y prestacionales estipuladas de

los profesores al momento de la entrada en vigencia del presente Estatuto Profesoral.

**Artículo 92. Interpretación.** El Consejo Superior será el intérprete, del presente Estatuto y resolverá las ambigüedades y conflictos que se puedan presentar para su aplicación.

**PUBLIQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dado en Bogotá, D.C.,  
a los 27 días del mes de junio de 2017



# LOS LIBERTADORES

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA