

**ACUERDO n.º 06
(Julio 26 de 2017)**

«Por el cual se expide el Reglamento Docente para los profesores de pregrado de la Universidad Libre».

Contenido

CAPÍTULO 1: DE LA APLICACIÓN, PRINCIPIOS Y OBJETIVOS	4
ARTÍCULO 1. APLICACIÓN	4
ARTÍCULO 2. PRINCIPIOS	4
ARTÍCULO 3. OBJETIVOS	4
CAPÍTULO 2: DE LA CLASIFICACIÓN DE LOS PROFESORES UNIVERSITARIOS	4
ARTÍCULO 4. POR MODALIDAD	4
ARTÍCULO 5. PROFESOR DE PLANTA	5
ARTÍCULO 6. PROFESOR CATEDRÁTICO	5
ARTÍCULO 7. PROFESOR VISITANTE	5
ARTÍCULO 8. PROFESOR EN FORMACIÓN	5
ARTÍCULO 9. PROFESOR OCASIONAL	6
ARTÍCULO 10. POR EL ESCALAFÓN	6
CAPÍTULO 3: DE LOS REQUISITOS DEL PERSONAL DOCENTE	6
ARTÍCULO 11. REQUISITOS DE INGRESO A LA DOCENCIA	6
ARTÍCULO 12. REQUISITOS PARA PROFESOR DE PLANTA	7
ARTÍCULO 13. REQUISITOS PARA PROFESOR CATEDRÁTICO	8
ARTÍCULO 14. PROFESORES PENSIONADOS CON TÍTULO DE DOCTOR	8
CAPÍTULO 4: DE LA SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE	9
ARTÍCULO 15. CONCURSO PARA PROFESORES DE PLANTA Y CATEDRÁTICOS	9
ARTÍCULO 16. DE LA CONVOCATORIA	9
ARTÍCULO 17. DE LA INSCRIPCIÓN DE CANDIDATOS	9
ARTÍCULO 18. DE LA SELECCIÓN DE LOS PROFESORES	9
1. SELECCIÓN DE PROFESORES	10
2. ELECCIÓN Y LISTA DE ELEGIBLES	12
ARTÍCULO 19. DE LA DECLARACIÓN DE DESIERTO	13
ARTÍCULO 20. EXCEPCIONES DEL CONCURSO	13
ARTÍCULO 21. CONTRATACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE DE PREGRADO	13
ARTÍCULO 22. COEXISTENCIA DE CONTRATOS	14
ARTÍCULO 23. INCOMPATIBILIDAD DE CARGOS	14
CAPÍTULO 5: DE LA CARRERA DOCENTE	14
ARTÍCULO 24. DEFINICIÓN DE CARRERA DOCENTE	14
ARTÍCULO 25. DEFINICIÓN DE ESCALAFÓN	14
ARTÍCULO 26. CRITERIOS PARA LA CLASIFICACIÓN EN EL ESCALAFÓN	14
ARTÍCULO 27. DE LOS COMITÉS DE CARRERA DOCENTE	15
ARTÍCULO 28. REQUISITOS PARA LA VINCULACIÓN COMO PROFESOR AUXILIAR	15

ARTÍCULO 29. REQUISITOS PARA LA PROMOCIÓN A PROFESOR ASISTENTE	16
ARTÍCULO 30. REQUISITOS PARA SER PROMOVIDO A PROFESOR ASOCIADO	16
ARTÍCULO 31. REQUISITOS PARA SER PROMOVIDO A PROFESOR TITULAR DE CARRERA	16
ARTÍCULO 32. PRODUCCIÓN INTELECTUAL	17
ARTÍCULO 33. PERMANENCIA EN LA CATEGORÍA	21
CAPÍTULO 6: DE LOS DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DEL PERSONAL DOCENTE	21
ARTÍCULO 34 DE LOS DERECHOS	21
ARTÍCULO 35. OBLIGACIONES GENERALES DEL PERSONAL DOCENTE	22
ARTÍCULO 36. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL PROFESOR DE PLANTA	23
ARTÍCULO 37. PROHIBICIONES	24
CAPÍTULO 7: DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE	25
ARTÍCULO 38. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	25
ARTÍCULO 39. OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN	25
ARTÍCULO 40. CARACTERÍSTICAS DE LA EVALUACIÓN	25
ARTÍCULO 41. PLAN DE TRABAJO	26
ARTÍCULO 42. REFERENTES PARA LA ELABORACIÓN	26
ARTÍCULO 43. PROGRAMACIÓN Y APROBACIÓN	26
ARTÍCULO 44 EVALUACIÓN DE LOS PROFESORES DE PLANTA	26
ARTÍCULO 45. EVALUACIÓN DE LOS CATEDRÁTICOS	27
ARTÍCULO 46. TIPOS DE EVALUACIÓN	27
1. DE LA DOCENCIA	27
2. DE LA INVESTIGACIÓN	28
3. DE LA PROYECCIÓN SOCIAL	28
4. DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL	29
5. DE LA AUTOEVALUACIÓN	29
ARTÍCULO 47. COMITÉ DE EVALUACIÓN Y SELECCIÓN DOCENTE	29
ARTÍCULO 48. FUNCIONES DEL COMITÉ DE EVALUACIÓN Y SELECCIÓN DOCENTE	29
ARTÍCULO 49. CONSOLIDACIÓN Y PUBLICACIÓN DE LA EVALUACIÓN DOCENTE	30
ARTÍCULO 50. REVISIÓN DE LA EVALUACIÓN DOCENTE	30
ARTÍCULO 51. CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN DOCENTE	30
CAPÍTULO 8: PERMISOS Y LICENCIAS	31
ARTÍCULO 52. RECONOCIMIENTO DE PERMISOS	31
ARTICULO 53. RECONOCIMIENTO DE LICENCIAS NO REMUNERADAS	31
CAPÍTULO 9: DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO	31
ARTÍCULO 54. FALTAS DISCIPLINARIAS	31
ARTÍCULO 55. SANCIONES DISCIPLINARIAS	32
CAPÍTULO 10: DE LOS INCENTIVOS Y DISTINCIONES	32
ARTÍCULO 56. INCENTIVOS Y DISTINCIONES	32
a. INCENTIVO A LA EXCELENCIA DOCENTE	32

b. INCENTIVO A LA PRODUCTIVIDAD ACADÉMICA	32
c. INCENTIVO A LA INVESTIGACIÓN.....	32
ARTÍCULO 57. LAS DISTINCIONES.....	33
ARTÍCULO 58. CLASES DE DISTINCIONES.....	33
ARTÍCULO 59. PROFESOR EMÉRITO.....	33
ARTÍCULO 60. PROFESOR HONORARIO.....	33
ARTÍCULO 61. OTORGAMIENTO DE DISTINCIONES.....	33
ARTICULO 62. ACTUALIZACIÓN, PERFECCIONAMIENTO Y COMPLEMENTACIÓN.....	33
CAPÍTULO 11: RÉGIMEN ESPECIAL DE LOS PROFESORES DOCENCIA - SERVICIOS	33
ARTÍCULO 63. PROFESOR DE RELACIÓN DOCENCIA-SERVICIO.....	33
CAPÍTULO 12: DISPOSICIONES FINALES	34
ARTÍCULO 64. COLEGIO	34
ARTÍCULO 65. VIGENCIA.....	34

**ACUERDO n.º 06
(Julio 26 de 2017)**

«Por el cual se expide el Reglamento Docente para los profesores de pregrado de la Universidad Libre».

La Consiliatura de la Universidad Libre, en ejercicio de sus atribuciones legales y estatutarias, en especial las señaladas en el artículo 25, numerales 1, 2, 11, 16 y 17,

A C U E R D A:

CAPÍTULO 1: DE LA APLICACIÓN, PRINCIPIOS Y OBJETIVOS

ARTÍCULO 1. APLICACIÓN. Este reglamento regula las relaciones entre la Universidad y los profesores de pregrado cuya labor docente está orientada al cumplimiento de las funciones de docencia, investigación, proyección social y gestión Institucional.

ARTÍCULO 2. PRINCIPIOS. Orientan este reglamento los principios contemplados en la Constitución Política y en los Estatutos de la Corporación.

ARTÍCULO 3. OBJETIVOS. Son objetivos de este reglamento:

1. Promover el conocimiento de los principios filosóficos, misión, visión, objetivos y Proyecto Educativo Institucional que orientan la Universidad.
2. Garantizar la idoneidad y vocación académica de los docentes de pregrado.
3. Estimular las actividades de investigación, docencia, proyección social y gestión institucional.
4. Incentivar los procesos de formación y desarrollo docente en los ámbitos científico, pedagógico, cultural y tecnológico.
5. Garantizar la evaluación integral y objetiva del personal docente y
6. Establecer los derechos, deberes y prohibiciones del personal docente.

**CAPÍTULO 2: DE LA CLASIFICACIÓN DE LOS PROFESORES
UNIVERSITARIOS**

ARTÍCULO 4. POR MODALIDAD. Los profesores en la Universidad Libre podrán ser:

1. De Planta

2. Catedráticos
3. Visitantes
4. Profesores en formación
5. Ocasionales

Parágrafo: Los docentes de tiempo completo y medio tiempo contratados a término indefinido, se continuarán rigiendo por el Reglamento Docente anterior.

ARTÍCULO 5. PROFESOR DE PLANTA. Es aquel vinculado a la Universidad mediante concurso quien desarrolla actividades de docencia, tutorías, investigación, proyección social y gestión Institucional en pregrado, cuya dedicación puede ser:

- a. **Exclusiva**, si es de Jornada Completa y su contrato laboral contempla cláusula de exclusividad.
- b. **De Jornada Completa**, si su contrato laboral establece una dedicación de 40 horas semanales, y
- c. **De Media Jornada**, si su contrato pacta una dedicación de 20 horas semanales.

Parágrafo. Quienes hayan sido vinculados mediante concurso como profesores de Jornada Completa y acrediten: título de posgrado como doctor debidamente reconocido o convalidado por el Ministerio de Educación Nacional, permanencia con la Universidad no inferior a tres años continuos, y logros académicos significativos de conformidad con lo que establezca la Consiliatura, a iniciativa del señor Rector Nacional, podrán ser vinculados por el respectivo Consejo Directivo mediante contrato a término indefinido.

ARTÍCULO 6. PROFESOR CATEDRÁTICO. Es aquel que se vincula mediante concurso a término fijo, con una dedicación máxima de 10 horas semanales para actividades de docencia, durante un período académico.

ARTÍCULO 7. PROFESOR VISITANTE. Es aquel vinculado con otra universidad, institución de educación superior, centro de investigación o afines del ámbito nacional o internacional, quien desarrolla en forma transitoria actividades de docencia, investigación o proyección social en la Universidad Libre.

ARTÍCULO 8. PROFESOR EN FORMACIÓN. Es aquel no mayor de 30 años, con título de pregrado de la Universidad que se vincula bajo esa denominación, una vez haya obtenido el título de especialista médico-quirúrgico (residencia), magister o doctor, mediante beca crédito reconocida por la Universidad.

Será profesor en formación mientras cumpla con las obligaciones de reciprocidad de la beca.

ARTÍCULO 9. PROFESOR OCASIONAL. Es un profesional con destacados méritos académicos, valorados por la Rectoría Seccional, que no hace parte del personal de carrera docente a quien se lo vincula para realizar labores transitorias de docencia en pregrado por no más de un período académico, en el caso de programas anualizados, y no más de dos, en caso de los semestralizados, en los siguientes eventos:

1. Con ocasión de la suspensión de un contrato de trabajo.
2. Por licencia.
3. Por incapacidad médica o licencia de maternidad.
4. Por necesidades del servicio cuando no fuere posible utilizar la lista de elegibles.

Los profesores ocasionales deberán cumplir como mínimo con los requisitos para Profesor Catedrático.

ARTÍCULO 10. POR EL ESCALAFÓN. Por Escalafón, los docentes se clasificarán en las siguientes categorías:

1. Profesor Auxiliar
2. Profesor Asistente
3. Profesor Asociado
4. Profesor Titular

El escalafón rige solamente para los Profesores de Planta. Los docentes actualmente vinculados conservarán las categorías obtenidas a la vigencia de este reglamento. Los catedráticos actualmente vinculados se les aplicará el escalafón vigente a la fecha.

CAPÍTULO 3: DE LOS REQUISITOS DEL PERSONAL DOCENTE

ARTÍCULO 11. REQUISITOS DE INGRESO A LA DOCENCIA. Para ser profesor de pregrado se requiere:

1. Cumplir los requisitos que exige la respectiva modalidad docente.
2. Salvo las excepciones, someterse al proceso de selección señalado en este reglamento.
3. Presentar los documentos relacionados a continuación:
 - Copia de la cédula de ciudadanía, extranjería o visa de trabajo.

- Copia del diploma o del acta de grado que acredite el título universitario de pregrado y resolución de convalidación, en el caso de títulos reconocidos en el exterior.
- Copia de la matrícula o tarjeta profesional en aquellas carreras en las cuales sea obligatoria para el ejercicio legal de la profesión.
- Copia de los títulos de posgrados y resoluciones de convalidación, en el caso de títulos reconocidos en el exterior.
- Certificaciones de la experiencia docente y profesional.

Parágrafo 1. Los docentes que cuenten con estudios de maestría o doctorado no convalidados, podrán ser vinculados mediante contrato laboral por un período académico, en el caso de Derecho, o dos períodos académicos, en el caso de los programas semestralizados, para que, en este término, realicen los trámites respectivos. Si al finalizar su vinculación no cuentan con la resolución de convalidación, no podrán ser vinculados nuevamente.

Parágrafo 2. Los docentes extranjeros deberán cumplir los requisitos de ley para el ejercicio laboral.

ARTÍCULO 12. REQUISITOS PARA PROFESOR DE PLANTA. Para ser profesor de Dedicación Exclusiva, Jornada Completa o de Media Jornada, se requiere:

1. Título de pregrado.
2. Título de especialidad médico-quirúrgica, maestría o doctorado afín al área de desempeño académico o en educación.
3. Haber sido profesor universitario por un lapso no inferior a dos años, en los últimos cinco años. En caso de que la experiencia docente hubiera sido obtenida con anterioridad, se deberá acreditar, previamente a su inscripción, la aprobación, en el último año, de cursos en pedagogía o docencia universitaria, con una intensidad mínima de 120 horas.
4. Experiencia profesional o en investigación mínima de dos años contada a partir de la obtención del título profesional, diferente al ejercicio docente, salvo los licenciados, relacionada con el área para la cual concursa, contada a partir de la obtención del título profesional.

Parágrafo 1: Las *especialidades médico-quirúrgicas*, de conformidad con la ley, tienen un tratamiento equivalente a título de maestría.

Parágrafo 2: A los *Profesores en Formación* que cumplan con las obligaciones de reciprocidad de la beca, no se les exigirán los requisitos contenidos en los numerales 3 y 4 de este artículo.

Parágrafo 3: Cuando se trate de personas con *título de doctor* y producción intelectual, que carezcan de la experiencia docente requerida, de conformidad

con lo previsto por la Consiliatura, no se exigirá el cumplimiento del requisito señalado en el numeral 3.

ARTÍCULO 13. REQUISITOS PARA PROFESOR CATEDRÁTICO. Para ser catedrático de pregrado, se requiere:

1. Título de pregrado.
2. Título de especialidad médico-quirúrgica, maestría o doctorado afín al área de desempeño académico.
3. Haber sido profesor universitario, por un lapso no inferior a dos años, labor que debe haberse cumplido en los últimos cuatro años. En caso de haber obtenido la experiencia docente con anterioridad, deberá acreditar, previamente a su inscripción, la aprobación, en el último año, de cursos en pedagogía o docencia universitaria, con una intensidad mínima de 120 horas.
4. Experiencia profesional o en investigación mínima de dos años, relacionada con el área que se aspira asumir, diferente al ejercicio docente, salvo los licenciados, contada a partir de la obtención del título profesional.

Parágrafo. Excepcionalmente, la Universidad podrá vincular profesores pensionados como catedráticos, siempre y cuando sus dos últimas evaluaciones sean iguales o superiores a 4.0. En este caso, no se computarán sus servicios anteriores para ninguno de los efectos salariales y prestacionales legales, convencionales o derivados del escalafón.

ARTÍCULO 14. PROFESORES PENSIONADOS CON TÍTULO POSGRADUAL DE DOCTOR. Los profesores pensionados que acrediten título posgradual de doctor y experiencia docente universitaria reconocida, podrán ser vinculados por períodos académicos como profesores de planta, siempre y cuando sus dos últimas evaluaciones sean iguales o superiores a 4.0 o su equivalente.

Parágrafo. A los profesores al servicio de la Universidad, pensionados con título posgradual de doctor que sean vinculados en virtud de lo contemplado en este artículo, no se les computarán sus servicios anteriores para ninguno de los efectos salariales y prestacionales legales, convencionales o derivados del escalafón.

CAPÍTULO 4: DE LA SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE

ARTÍCULO 15. CONCURSO PARA PROFESORES DE PLANTA Y CATEDRÁTICOS. Para la vinculación al pregrado de Profesores de Planta y Catedráticos es necesario adelantar procesos de selección mediante concurso abierto y público previa demostración de la necesidad de la plaza correspondiente y de la existencia de recursos para la misma.

ARTÍCULO 16. DE LA CONVOCATORIA. La convocatoria para el concurso de ingreso a la carrera docente se hará así:

- a. El Rector Seccional por solicitud de la decanatura correspondiente, convocará a inscripción de candidatos utilizando medios masivos de comunicación incluidos portales web especializados, avisos en la página web de la Universidad y en lugares visibles de la Sede Principal, las seccionales o la Sede de Cartagena.
- b. El aviso de convocatoria incluirá los aspectos generales de la misma y los específicos y se publicarán en la página web de la Universidad.
- c. En el aviso de la convocatoria se describirán el cargo, los requisitos para el mismo y las pruebas del concurso, se enumerarán los documentos que el candidato debe presentar, y se indicarán las fechas de las pruebas, de cierre de inscripciones y de publicación de los resultados del concurso.
- d. El término de inscripción en ningún caso podrá ser inferior a 15 días comunes, contados a partir del aviso de la convocatoria.

Parágrafo. La convocatoria para el primer período lectivo se realizará el segundo domingo de septiembre; para el otro período lectivo, el segundo domingo de marzo.

ARTÍCULO 17. DE LA INSCRIPCIÓN DE CANDIDATOS. Para su inscripción, los candidatos deberán enviar el formato diligenciado para tal fin, junto con la hoja de vida y demás documentos exigidos, a los correos electrónicos o a través de los medios tecnológicos que señale la convocatoria.

La Secretaría Académica procederá a repartir las copias de los documentos enviados por los candidatos a los miembros del Comité de Evaluación y Selección Docente respectivo.

ARTÍCULO 18. DE LA SELECCIÓN DE LOS PROFESORES. Para seleccionar los Profesores de Planta y Catedráticos, el Comité de Evaluación y Selección Docente los calificará con base en 100 puntos, así:

1. **SELECCIÓN DE PROFESORES:** se valorarán las hojas de vida de los candidatos a Profesor de Planta o a Catedrático, se practicará una evaluación y se constituirá una lista de elegibles para cada plaza, de acuerdo con el siguiente procedimiento:

1.1. **VALORACIÓN DE LAS HOJAS DE VIDA PARA ASPIRANTES A PROFESORES DE PLANTA.** Le corresponde hasta 80 puntos:

a. **Formación académica:** Se calificará de acuerdo con el área del conocimiento y los requisitos establecidos en la convocatoria:

Con título de magíster o especialista médico-quirúrgica: 20 puntos

Con título de doctor: 40 puntos

Para la calificación se tendrá en cuenta sólo un título: el de mayor nivel alcanzado.

b. **Experiencia docente universitaria o en investigación:** Se contará a partir de la obtención del título universitario y se asignarán 2 puntos por cada año académico de dedicación hasta máximo 18 puntos.

c. **Experiencia profesional:** Se contará a partir de la obtención del título profesional y se asignará un punto por cada año de experiencia, debidamente comprobada, hasta máximo de 6 puntos.

d. **Producción intelectual:** hasta máximo 12 puntos, así:

- Artículo en revista indexada categoría A1, libro o capítulo de libro en A1, libro en categoría A o B, patente de invención debidamente registrado o registro de Software aprobado, diseño industrial registrado en la Gaceta Industrial de Publicación, variedad vegetal y animal con acto administrativo ICA o empresa de base tecnológica creada (SPINOFF universitaria y empresarial) con certificación de cámara y comercio y NIT: 4 puntos por producción y hasta 3 publicaciones.
- Artículo publicado en revista indexada en categoría A2 o B: hasta 2 puntos por publicación.
- Artículo publicado en revista indexada en categoría C: hasta un punto por publicación, hasta cuatro publicaciones.
- Libros, capítulos de libros o artículos en revistas de divulgación: 0.5 puntos, hasta cuatro publicaciones.

e. **Dominio de una segunda lengua:** hasta 4 puntos, teniendo como referente el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas

(MCERL), así: nivel B1: un punto; nivel B2: 2 puntos; nivel C1: 3 puntos; nivel C2: 4 puntos, o sus equivalentes.

1.2. **VALORACIÓN DE LAS HOJAS DE VIDA PARA ASPIRANTES A CATEDRÁTICOS.** Le corresponde hasta 80 puntos:

a. **Formación académica:** Se calificará de acuerdo con el área del conocimiento y los requisitos establecidos en la convocatoria:

Con título de magíster o especialista médico-quirúrgica: 20 puntos

Con título de doctor: 40 puntos

Para la calificación, sólo vale un título: el de mayor nivel.

b. **Experiencia docente universitaria o en investigación:** Se contará a partir de la obtención del título universitario y se asignarán 2 puntos por cada año académico de dedicación hasta máximo 18 puntos.

c. **Experiencia profesional:** Se contará a partir de la obtención del título profesional y se asignará un punto por cada año de experiencia, debidamente comprobada, hasta máximo de 12 puntos.

d. **Producción intelectual:** hasta máximo 6 puntos, así:

- Artículo en revista indexada categoría A1, libro o capítulo de libro en A1, libro en categoría A o B, patente de invención debidamente registrado o registro de Software aprobado, diseño industrial registrado en la Gaceta Industrial de Publicación, variedad vegetal y animal con acto administrativo ICA o empresa de base tecnológica creada (SPINOFF universitaria y empresarial) con certificación de cámara y comercio y NIT: 3 puntos por producción.
- Artículo publicado en revista indexada en categoría A2 o B: 2 puntos por publicación.
- Artículo publicado en revista indexada en categoría C: hasta un punto por publicación, hasta cuatro publicaciones.
- Libros, capítulos de libros o artículos en revistas de divulgación: 0.5 puntos, hasta cuatro publicaciones.
- Dominio de una segunda lengua: hasta 4 puntos, teniendo como referente el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas (MCERL), así: nivel B1: un punto; nivel B2: 2 puntos; nivel C1: 3 puntos; nivel C2: 4 puntos, o sus equivalentes.

e. **Dominio de una segunda lengua:** hasta 4 puntos, teniendo como referente el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas

(MCERL), así: nivel B1: un punto; nivel B2: 2 puntos; nivel C1: 3 puntos; nivel C2: 4 puntos, o sus equivalentes.

1.3. **PRUEBAS DE EVALUACIÓN:** máximo a los seis candidatos preseleccionados con los mayores puntajes en la valoración de las hojas de vida por plaza docente por proveer, se les realizarán las siguientes pruebas, con un valor máximo de 20 puntos, así:

a. **Ejercicio simulado de encuentro en aula:** debe contemplar todas las fases mínimas requeridas por el modelo pedagógico de la Universidad, planeación, desarrollo, evaluación del aprendizaje y la puesta en práctica del concepto de crédito académico adoptado por la institución en el PEI, hasta 10 puntos. Esta prueba será presentada ante 3 pares de los cuales, uno será preferiblemente externo a la Universidad y los otros 2 serán de Jornada Completa o Media Jornada de la respectiva facultad.

b. **Prueba psicotécnica:** o test que mida aspectos actitudinales que se relacionen con los principios y la filosofía de la Universidad, hasta 10 puntos. Esta prueba será practicada por un experto en la materia, de preferencia por un psicólogo organizacional.

2. **ELECCIÓN Y LISTA DE ELEGIBLES.** Con los concursantes para cada plaza de Docente de Planta o Catedrático que obtengan 60 puntos o más puntos se elaborará una lista de elegibles organizada en estricto orden descendente de puntaje, la cual tendrá una vigencia de 2 años. De cada lista se elegirá en estricto orden de puntaje.

Parágrafo 1. En caso de empate, la Rectoría Seccional junto con la Decanatura del programa respectivo lo dirimirán a criterio.

Parágrafo 2. Dentro de los 5 días comunes siguientes a la comunicación de los resultados, el aspirante que considere vulnerado algún derecho, podrá solicitar revisión, la cual será analizada y resuelta por el Comité de Evaluación y Selección Docente dentro de los 10 días comunes siguientes a su formulación.

Parágrafo 3. Quienes sean vinculados como Profesores de Planta o Catedráticos mediante concurso, no deberán surtir nuevamente el proceso de selección para posteriores vinculaciones, salvo cuando se trate de cambio en la modalidad docente o cuando el docente no se encuentre vinculado por cuatro o más períodos académicos, en el caso de programas semestralizados o 2 años o más en el caso de los programas anualizados.

El catedrático que tenga en sus dos últimas evaluaciones 4.5 podrá ser promovido a profesor de planta.

ARTÍCULO 19. DE LA DECLARACIÓN DE DESIERTO. El Comité de Evaluación y Selección Docente declarará desierto el concurso cuando no se presenten aspirantes, cuando estos no reúnan los requisitos o no superen el puntaje mínimo requerido. En estos casos, se procederá a una nueva convocatoria proyectada al siguiente período académico, en los términos señalados en este reglamento.

Parágrafo 1. El Secretario Seccional, previa comunicación del Secretario Académico, informará a los miembros del Consejo Directivo el acto de declaratoria de concurso desierto, para que se proceda a contratar profesores ocasionales que se requieran, conforme al reglamento.

Parágrafo 2. En el evento que la declaratoria de concurso desierto obedezca a la no superación de los puntajes mínimos, el Profesor Ocasional será seleccionado en riguroso orden de mayor a menor puntaje de entre los aspirantes a dicho concurso.

ARTÍCULO 20. EXCEPCIONES DEL CONCURSO. Se exceptúan de concurso para profesores de pregrado a:

- a. Quienes se vinculen a la Universidad por convenios con otras instituciones u organismos nacionales o extranjeros.
- b. Los profesores pensionados en las condiciones señaladas en este reglamento.
- c. Los Profesores en Formación
- d. Los Profesores Ocasionales, y
- e. A quienes sean vinculados para atender nuevos programas de pregrado, en aquellas seccionales en donde no sea posible la consecución de docentes especializados en áreas específicas, aspecto certificado por el respectivo Decano.

ARTÍCULO 21. CONTRATACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE DE PREGRADO. Es responsabilidad del Administrador de Personal, o quien haga sus veces, la contratación y desvinculación del personal docente de pregrado, en cumplimiento de instrucciones de los cuerpos colegiados y personas con autoridad, de acuerdo con las competencias estatutarias y previas el cumplimiento de la normatividad interna y convencional.

Ningún docente podrá iniciar labores sin estar afiliado al Sistema de Seguridad Social Integral, siendo responsables de dicha afiliación la Administración de

Personal, la Decanatura correspondiente o, en su defecto, la Dirección del Programa respectivo.

ARTÍCULO 22. COEXISTENCIA DE CONTRATOS. El profesor tendrá una sola relación laboral con la Universidad de conformidad con las normas del Código Sustantivo del Trabajo.

En el evento de que un profesor acceda a un cargo de dirección académica o administrativa tendrá derecho al salario y prestaciones correspondientes a dicho cargo y podrá asumir hasta 6 horas de cátedra semanales como máximo. Durante el tiempo de coexistencia de funciones no existirá solución de continuidad para efectos de su relación laboral y del escalafón docente.

Parágrafo. En el caso anterior, una vez cese en las funciones de dirección académica o administrativa, el profesor retornará a desempeñar las labores docentes que desarrollaba en el momento de su designación, de acuerdo con la modalidad y tipo de contrato, con todas las condiciones salariales, prestacionales legales y convencionales correspondientes.

ARTÍCULO 23. INCOMPATIBILIDAD DE CARGOS. Es incompatible el desempeño de cargos de dirección o de administración en la Universidad con el ejercicio de la docencia, excepto como catedrático con la limitación establecida en el artículo anterior.

CAPÍTULO 5: DE LA CARRERA DOCENTE

ARTÍCULO 24. DEFINICIÓN DE CARRERA DOCENTE. Se entiende por carrera docente la selección, clasificación, promoción y permanencia de los Profesores de Planta, de acuerdo con los méritos alcanzados por escolaridad, experiencia docente y producción intelectual e investigativa, en el campo profesional o del saber en el cual se desempeña en la Universidad.

ARTÍCULO 25. DEFINICIÓN DE ESCALAFÓN. El escalafón es la clasificación por categorías a la que acceden los Profesores de Planta de pregrado, de acuerdo con los méritos y temporalidad alcanzada dentro del sistema de carrera docente.

ARTÍCULO 26. CRITERIOS PARA LA CLASIFICACIÓN EN EL ESCALAFÓN. Para establecer la categoría del docente dentro del escalafón, se tendrán en cuenta, en los términos que este reglamento prescribe, los títulos académicos, la experiencia docente, el buen desempeño en la Universidad, las investigaciones y publicaciones, la producción artística, el tiempo de

vinculación, la capacitación y actualización desarrollado o recibido, así como la experiencia profesional.

ARTÍCULO 27. DE LOS COMITÉS DE CARRERA DOCENTE. Para la verificación de los requisitos exigidos en la admisión y clasificación de los profesores auxiliares, así como para la promoción en el escalafón profesoral, existirá en cada seccional un Comité Seccional de Carrera Docente integrado así:

- El Rector Seccional, quien lo presidirá
- El Delegado Personal del Presidente en la Seccional
- El Decano del respectivo programa
- Un Representante de los profesores designado por ASPROUL

En caso de que un docente no esté conforme con la clasificación, dentro de los 10 días comunes siguientes a su notificación, podrá recurrir en segunda instancia al Comité Nacional de Carrera Docente integrado por:

- El Rector Nacional, quien lo presidirá
- El Presidente
- Un Representante de los profesores designado por ASPROUL

Actuará como secretario del Comité el Administrador de Personal de la Sede Principal quien sustanciará las solicitudes.

Las decisiones del Comité Seccional de Carrera Docente se remitirán al superior para su eventual revisión y para el registro nacional de escalafón. Contra las decisiones del Comité Seccional de Carrera Docente procede el recurso de apelación el cual se podrá interponer dentro de los 10 días comunes siguientes.

ARTÍCULO 28. REQUISITOS PARA LA VINCULACIÓN COMO PROFESOR AUXILIAR. Para inscribirse como Profesor Auxiliar, se deberán acreditar los siguientes requisitos:

1. Haber estado vinculado a la Universidad como Profesor de Planta un año antes de la solicitud, previo cumplimiento de la totalidad de los requisitos exigidos.
2. Evaluación integral satisfactoria (4.0) en su desempeño académico en el último período.
3. Acreditar competencias en una segunda lengua en el nivel A1 del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas o su equivalente en pruebas autorizadas y reconocidas internacionalmente, previamente definidas por la Universidad.

ARTÍCULO 29. REQUISITOS PARA LA PROMOCIÓN A PROFESOR ASISTENTE. Para ser promovido a Profesor Asistente, el docente deberá acreditar los siguientes requisitos:

1. Haber sido Profesor Auxiliar de Planta de la Universidad como mínimo durante tres años.
2. Haber obtenido una evaluación integral satisfactoria (4,0) en su desempeño académico, en las dos últimas evaluaciones docentes.
3. Acreditar competencias en una segunda lengua en el nivel A2 del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas o su equivalente en pruebas autorizadas y reconocidas internacionalmente, previamente definidas por la Universidad.
4. Obtener, durante el ejercicio como Profesor Auxiliar, un mínimo de 150 puntos de producción intelectual, de acuerdo con tabla aprobada por la Consiliatura mediante resolución.
5. Haber aprobado, dentro de los dos años anteriores a la solicitud, un curso de actualización en pedagogía, didáctica de la enseñanza o metodología de la investigación de por lo menos un crédito.

ARTÍCULO 30. REQUISITOS PARA SER PROMOVIDO A PROFESOR ASOCIADO. Para ser promovido a profesor asociado, se deberá acreditar:

1. Haber sido Profesor Asistente de la Universidad como mínimo durante cinco años como Profesor de Planta.
2. Haber obtenido una evaluación integral satisfactoria (4,0) en su desempeño académico como Profesor Asistente, en las dos últimas evaluaciones docentes.
3. Acreditar competencias en una segunda lengua en el nivel B1 del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas o su equivalente en pruebas autorizadas y reconocidas internacionalmente, previamente definidas por la Universidad.
4. Obtener durante el ejercicio como Profesor Asistente, un mínimo de 200 puntos de producción intelectual, de acuerdo con tabla aprobada por la Consiliatura mediante resolución.
5. Haber aprobado, dentro de los tres años anteriores a la solicitud, un curso de actualización en pedagogía, didáctica de la enseñanza o metodología de la investigación de por lo menos un crédito.

ARTÍCULO 31. REQUISITOS PARA SER PROMOVIDO A PROFESOR TITULAR DE CARRERA. Para ser promovido a Profesor Titular de carrera, se deberá acreditar:

1. Haber sido Profesor Asociado en la Universidad Libre, durante un lapso no inferior a seis años como Profesor de Planta.
2. Poseer título de maestría o doctorado debidamente reconocido o convalidado en el área respectiva o en educación.
3. Haber obtenido una evaluación integral satisfactoria (4,0) en su desempeño académico como Profesor Asociado, en las dos últimas evaluaciones docentes.
4. Acreditar competencias en una segunda lengua en el nivel B2 del Marco Común Europeo de referencia para las Lenguas o su equivalente en pruebas autorizadas y reconocidas internacionalmente, previamente definidas por la Universidad.
5. Obtener, durante el ejercicio como profesor asociado, un mínimo de 300 puntos de producción intelectual, de acuerdo con tabla aprobada por la Consiliatura mediante resolución.
6. Haber aprobado, dentro de los tres años anteriores a la solicitud, un curso de actualización en pedagogía, didáctica de la enseñanza o metodología de la investigación de por lo menos un crédito.

ARTÍCULO 32. PRODUCCIÓN INTELECTUAL. La producción intelectual de los profesores será calificada por el respectivo Consejo Seccional de Investigaciones, quien asignará los puntos, emitiendo el acta correspondiente, de acuerdo con la tabla de producción intelectual vigente.

Contra las decisiones del Consejo Seccional de Investigación procede el recurso de apelación el cual se podrá interponer dentro de los 10 días comunes siguientes ante el Consejo Nacional de Investigaciones.

En los casos de artículo, capítulo o libro publicado, el docente debe dar crédito a la Universidad Libre y mencionar expresamente su vinculación a la misma, desde alguno de los grupos de investigación que existan en la seccional respectiva. La referencia del artículo, capítulo o libro debe estar registrada en el CvLAC y en el GrupLAC.

Productos de nuevo conocimiento

PRODUCTO	PUNTOS
Artículo en revista científica indexada en categoría A1 del Índice Bibliográfico Nacional Publindex.	200
Artículo en revista científica indexada en categoría A2 del Índice Bibliográfico Nacional Publindex.	150
Artículo en revista científica indexada en categoría B del Índice Bibliográfico Nacional Publindex.	100

PRODUCTO	PUNTOS
Artículo en revista científica indexada en categoría C del Índice Bibliográfico Nacional Publindex.	50
Artículo en Revistas científicas no indexadas. Criterios de valoración: <ul style="list-style-type: none"> • Edición de la revista por parte de alguna asociación académica o científica. • Ámbito de circulación. • Pertinencia: importancia del artículo en términos de aporte a la ciencia o a la solución de problemas sentidos. • Calidad: rigor científico, adecuación metodológica del artículo. 	25
Libro o capítulo de un libro Categoría A1 de Colciencias (LIB_A1 o CAP_LIB_A1)	200
Libro o capítulo de un libro Categoría A de Colciencias (LIB_A o CAP_LIB_A)	150
Libro o capítulo de un libro Categoría B de Colciencias (LIB_B o CAP_LIB_B)	100
Patente de invención debidamente registrada.	200
Registro de Software aprobado, diseño de industrial registrado en la Gaceta Industrial de Publicación, variedad vegetal y animal con acto administrativo ICA o empresa de base tecnológica creada (SPINOFF universitaria y empresarial) con certificación de cámara y comercio y NIT	200
Edición de libros Criterios de valoración: <ul style="list-style-type: none"> • Evidencia del proceso de investigación y de su rigurosidad. • Impacto potencial • Calidad: rigor científico, adecuación metodológica • Aporte al nuevo conocimiento. • Evidencia de evaluación por pares o Comité científico 	25
Proyectos de investigación terminados, cuya financiación haya sido aprobada en los últimos cinco años, por entidades diferentes a la Universidad, de los cuales fue investigador principal y gestor del proyecto. Criterios de valoración: <ul style="list-style-type: none"> • Certificación de aprobación del proyecto dirigido al profesor • Certificación de finalización adecuada del proyecto y cumplimiento de los plazos y compromisos 	50

Productos para la formación de investigadores

PRODUCTO	PUNTOS
<p>Dirección de trabajo de investigación para optar por título de Maestría en la Universidad Libre, en universidad reconocida por el Estado o universidad extranjera, esta última previo concepto de la Rectoría Nacional.</p> <p>Criterios de valoración:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Calificación obtenida en el trabajo de investigación dirigido. • Pertinencia: importancia, en términos de posibles aportes tanto al campo del saber como en la solución de problemas específicos, relevantes. • Concepto del estudiante sobre el trabajo de dirección del profesor 	10
<p>Dirección de tesis doctoral, adelantada en la Universidad Libre, en universidad reconocida por el Estado o universidad extranjera, esta última previo concepto de la Rectoría Nacional.</p> <p>Criterios de valoración:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Calificación obtenida en la tesis doctoral dirigida • Pertinencia: importancia, en términos de posibles aportes tanto al campo del saber como a la solución de problemas relevantes • Concepto del estudiante sobre el trabajo de dirección del profesor 	20
<p>Crear curso de Educación Continuada, derivado de la investigación</p> <p>Criterios de valoración:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evidencia del proceso de investigación que da origen al curso. • Evidencia de participación y trayectoria del profesor en las investigaciones que dan origen al curso. • Novedad y nivel académico del curso en relación con lo que se ofrece en el ámbito nacional e internacional. • Número, nivel académico de los participantes, y ámbito en el que ejercen. • Concepto de los participantes (evaluación). • Número de alumnos matriculados externos a la Universidad. 	20

Reconocimientos o Distinciones Académicas

PRODUCTO	PUNTOS
<p>Premios obtenidos por trabajos académicos o científicos, otorgados exclusivamente en el marco de concursos o por convocatorias de entidades externas a la Universidad y de reconocido prestigio.</p> <p>Criterios de valoración:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evidencia del proceso de investigación. • Calidad, reconocimiento y posicionamiento de la entidad que otorga el reconocimiento. • Alcance del concurso o convocatoria 	<p>50</p> <p>(Internacional)</p> <p>25 (Nacional)</p>
<p>Reconocimientos o distinciones por actividades o trabajos docentes o de proyección social, obtenidos exclusivamente por concurso o por convocatoria abierta de entidades externas a la Universidad</p> <p>Criterios de valoración:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Calidad, reconocimiento y posicionamiento de la entidad que otorga el reconocimiento. • Alcance del concurso o convocatoria 	<p>20</p> <p>(Internacional)</p> <p>10 (Nacional)</p>

Productos para la difusión de Conocimiento

PRODUCTO	PUNTOS
<p>Conferencia, ponencia o lección magistral, presentada en evento académico debidamente publicada en su totalidad, en libro de memorias y con la debida identificación (ISBN)</p> <p>Criterios de valoración:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Calidad y reconocimiento de la entidad organizadora y del contenido de la conferencia 	<p>20</p>
<p>Organización de congreso científico, de ámbito internacional</p> <p>Criterios de valoración:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evidencia del carácter científico. • Nivel académico y prestigio del evento en el marco de la comunidad científica internacional. • Publicación de memorias (Electrónicas o impresas). 	<p>15</p>

PRODUCTO	PUNTOS
<ul style="list-style-type: none">Evidencia del papel desempeñado (por ejemplo, presidencia, coordinación).	
Material para la docencia universitaria debidamente publicado, tales como cartillas, guías, resúmenes, anexos pedagógicos. Criterios de valoración: <ul style="list-style-type: none">Actualidad del contenido.Presentación.Valor didáctico.Posibilidad de difusión fuera de la Universidad.Concepto de los usuarios	15

ARTÍCULO 33. PERMANENCIA EN LA CATEGORÍA. El puntaje de producción intelectual necesario para permanecer en la respectiva categoría del escalafón, será el 40% del mínimo requerido para fines de ascenso, obtenido a partir de la promoción. La verificación institucional se llevará a cabo al término de los siguientes períodos:

- Profesor Asistente: dos años
- Profesor Asociado: tres años
- Profesor Titular de Carrera: cuatro años

Si durante este tiempo, el docente no cumple con el 40% mínimo exigido, descenderá a la categoría anterior.

Parágrafo. Esta norma se aplica solamente a quienes obtengan el escalafón a partir de la vigencia de este reglamento.

CAPÍTULO 6: DE LOS DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DEL PERSONAL DOCENTE

ARTÍCULO 34 DE LOS DERECHOS. Los profesores de pregrado tienen derecho a:

1. Los consagrados en la Constitución Política, en las leyes y en los reglamentos de la Universidad.
2. Recibir tratamiento respetuoso por parte de los directivos, colegas, estudiantes y de la totalidad de los integrantes de la comunidad Unilibrista.
3. Ejercer la libertad de cátedra.

4. Disponer de la propiedad intelectual e industrial derivada de su producción académica o científica, en las condiciones que prevean las leyes y de acuerdo con las restricciones sobre derechos patrimoniales que establezca el Reglamento de Investigaciones.
5. Ingresar al escalafón docente, ascender y permanecer en él, siempre y cuando cumplan los requisitos estipulados en los Estatutos y Reglamentos de la Universidad.
6. Elegir y ser elegido en los diferentes organismos de la Institución, de conformidad con las normas de la Universidad.
7. Presentar proyectos e iniciativas para el logro de los fines institucionales.
8. Recibir de la Universidad, salvo estipulación en contrario, los elementos básicos y el espacio para el desarrollo de las funciones, de acuerdo con la disponibilidad física de la universidad.
9. Recibir los beneficios estipulados en el presente reglamento, previo el lleno de los requisitos exigidos.
10. Acceder a los programas de becas para cualificación académica, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos
11. Participar en los eventos académicos y científicos tanto nacionales como internacionales, conforme a los reglamentos de la Universidad.
12. Utilizar los servicios ofrecidos por la oficina de Bienestar Universitario, de acuerdo con sus diferentes programas.

ARTÍCULO 35. OBLIGACIONES GENERALES DEL PERSONAL DOCENTE.

1. Cumplir la Constitución y las leyes, los estatutos y reglamentos de la Universidad.
2. Cumplir las normas inherentes a su profesión y su cargo, y ejercer la actividad académica con sujeción a principios éticos, científicos y pedagógicos, con rigor intelectual y respeto por la libertad de aprendizaje.
3. Dar tratamiento respetuoso a los integrantes de la comunidad universitaria y a todas aquellas personas con quienes tuviere relación en el desempeño de su cargo.
4. Conocer y fomentar el estudio de la Misión, Visión, principios filosóficos, Proyecto Educativo Institucional y Proyecto Educativo del programa en que se encuentre adscrito y aplicarlos en las funciones sustantivas de la Universidad.
5. Desempeñar con responsabilidad e imparcialidad las funciones inherentes a su cargo.
6. Presentar al inicio de cada período académico para la aprobación del Decano, Director de Programa, Coordinador o Jefe de Área correspondiente, el plan de trabajo debidamente actualizado, de acuerdo con las actividades asignadas, sean estas de docencia, investigación, proyección social o gestión institucional y desarrollarlo personalmente.

7. Concurrir puntualmente a las actividades académicas que le sean asignadas, cumpliendo con todos sus deberes académicos, entre otros el de registrar su asistencia y consignar las tareas desarrolladas, en la forma que determine la Universidad.
8. Propender por la excelencia académica por medio de su capacitación y actualización permanentes.
9. Responder por la conservación y utilización de los documentos, materiales, recursos económicos y demás bienes confiados a su guarda o administración, que solo podrán ser utilizados para el desempeño de sus funciones, y rendir oportunamente cuenta de su utilización, cuando se requiera.
10. Informar oportunamente tanto a la facultad en la cual se encuentre adscrito como a la Administración de Personal, cualquier cambio en la información de la hoja de vida, en especial sobre la formación académica y la producción intelectual.
11. Prestar asesoría académica a la respectiva Facultad o Programa, cuando le sea requerida.
12. Informar oportunamente al Director, Coordinador o Jefe de Área sobre el desempeño del Monitor y al final del período académico, presentar informe escrito sobre sus aptitudes, rendimiento, interés y demás cualidades demostradas.
13. Practicar personalmente las evaluaciones que correspondan, conforme a los reglamentos, en las fechas señaladas por la respectiva autoridad académica y reportar los resultados dentro de los plazos establecidos, previa socialización con los evaluados.
14. Atender las orientaciones de las autoridades de la Universidad.
15. Utilizar en las actividades académicas y administrativas de la Universidad el correo electrónico institucional asignado.
16. Participa en el diseño o elaboración de los exámenes institucionales conforme lo establezca la Universidad.
17. Las demás previstas en la legislación laboral, en este reglamento y en todas las normas que por su naturaleza correspondan a la actividad docente.

ARTÍCULO 36. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL PROFESOR DE PLANTA: Además de las obligaciones generales, los Docentes de Planta deberán cumplir las siguientes obligaciones especiales:

1. Permanecer en la Universidad de acuerdo con su dedicación y conforme a su plan de trabajo.
2. Definir en las fechas establecidas con el responsable de la respectiva Unidad Académica, el plan de trabajo escrito que incluya las asignaturas por regentar, la programación completa de actividades académicas,

investigativas, de extensión universitaria y de gestión institucional que le hayan sido asignadas.

3. Presentar, al finalizar cada período académico, al responsable de la respectiva Unidad Académica, un informe escrito de las actividades referidas en el literal b del presente artículo.
4. Realizar exámenes de admisión, preparatorios, validaciones, talleres, cursos de preparatorios, cursos de nivelación, tutoriales, actualizaciones y similares, que le sean asignados.
5. Asumir la asignación académica y cumplir con las funciones de tutorías, asesoría, consultoría, de extensión universitaria y de gestión institucional encomendadas.
6. Ejercer las labores de coordinación de profesores que se le señalen, bajo la dirección del Decano, Director de Programa o Coordinador.
7. Coordinar y desarrollar las funciones sustantivas de los programas de pregrado y posgrado que les sean asignadas por el Decano, Director o Coordinador de Programa.
8. Ejercer las demás funciones de apoyo académico que le sean asignadas por el Decano, Director o Coordinador de Programa.

Parágrafo 1. A los Profesores de Planta dedicados a la investigación, deberán asignárseles entre 28 a 32 horas semanales a esta función, en caso de ser profesores de Jornada Completa, y entre 14 a 16 horas semanales si son Profesores de Media Jornada.

Parágrafo 2: Los Profesores de Planta no dedicados a la investigación o que no desarrollen funciones de dirección o coordinación académica, deberán tener una asignación de docencia directa en clases teóricas, prácticas o de laboratorio, entre 18 y 22 horas semanales, si son Docentes de Jornada Completa; y entre 12 a 14 horas semanales, si son de Media Jornada. En estos casos, se asignarán hasta 4 horas semanales para preparación de clase, en el caso de los Profesores de Jornada Completa y hasta 2 horas a los Docentes de Media Jornada.

ARTÍCULO 37. PROHIBICIONES. Además de las establecidas en la Constitución y en la ley, a los docentes les está prohibido:

1. Realizar actividades ajenas al ejercicio de su labor docente durante la jornada de trabajo, abandonar o suspender sus labores sin autorización previa del jefe inmediato o sin justificación válida.
2. Entorpecer o impedir el desarrollo de las actividades de la Universidad.
3. Asistir al lugar de trabajo bajo los efectos de bebidas alcohólicas o sustancias psicoactivas.

4. Dar a los miembros de la comunidad universitaria un tratamiento que implique preferencias o discriminación por razones sociales, económicas, políticas, culturales, étnicas, de género, orientación sexual o credo.
5. Utilizar documentos públicos o privados falsos en sus relaciones con la Universidad.
6. Plagiar o presentar como propia la propiedad intelectual, artística o industrial ajena.
7. Extralimitarse en el ejercicio de sus funciones.
8. Utilizar ilegal o irregularmente bienes y servicios de la Universidad en beneficio de sí mismo o de terceros, sin autorización expresa de la misma.
9. Aprovecharse indebidamente de los estudiantes en beneficio propio o de terceros.
10. Intervenir en los procesos de concurso de méritos, de evaluación profesoral, de admisión a un programa y otorgamiento de los estímulos académicos, cuando en ellos estuvieren involucrados sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, primero civil y cónyuge o compañero(a) permanente.

CAPÍTULO 7: DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

ARTÍCULO 38. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. La evaluación del desempeño docente hace parte del proceso de evaluación institucional y se entiende como un sistema de valoración en pro del mejoramiento continuo, referido a la calidad del trabajo del profesor y los productos de su labor.

ARTÍCULO 39. OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN. Son objetivos del proceso de evaluación docente:

1. Mejorar el desempeño del docente en pro de la excelencia académica y el cumplimiento de los objetivos institucionales.
2. Favorecer la comunicación con los docentes y la retroalimentación de su desempeño.
3. Ser el insumo principal para los procesos de actualización y formación docente.
4. Generar la información necesaria para el reconocimiento de incentivos y distinciones, así como la permanencia y promoción en el escalafón docente.

ARTÍCULO 40. CARACTERÍSTICAS DE LA EVALUACIÓN. La evaluación del desempeño docente se caracteriza por ser un proceso:

- a. **Continuo:** la evaluación debe desarrollarse a lo largo del período académico.

- b. Formativo:** los resultados y observaciones del proceso evaluativo propenderán por el desarrollo y crecimiento profesional del docente, identificando los conocimientos, aptitudes y actitudes necesarios de corregir.
- c. Integral:** deben evaluarse todas las actividades de docencia, investigación, proyección social y gestión institucional, asignadas al docente.
- d. Inclusivo:** en el proceso de evaluación, participan los estudiantes, los directivos de la facultad o programa y el docente evaluado.

ARTÍCULO 41. PLAN DE TRABAJO. Las facultades y programas deberán establecer un registro de los compromisos asignados a los Profesores de Planta y Catedráticos. Dicha programación quedará consignada en el formato correspondiente, el cual constituirá el documento base para la evaluación docente.

El formato de Plan de Trabajo deberá ser elaborado por la Rectoría Nacional y aprobado por la Consiliatura.

ARTÍCULO 42. REFERENTES PARA LA ELABORACIÓN. Las actividades propuestas en el Plan de Trabajo deberán estar articuladas con el Plan Integral de Desarrollo Institucional PIDI, el Plan de Acción Seccional y el Plan Anual de Trabajo de la facultad respectiva. Los docentes deberán incluir las actividades proyectadas.

El Plan de Trabajo deberá incluir las horas asignadas en relación a las funciones de docencia, investigación, proyección social y de gestión institucional.

ARTÍCULO 43. PROGRAMACIÓN Y APROBACIÓN. El Plan de Trabajo se elaborará durante las dos semanas anteriores al inicio de las actividades en cada período académico, tomando como referencia la dedicación semanal de horas y el número de semanas por semestre o año. El plan deberá definirse con el Director o Coordinador del Programa y en los casos que aplique, con el Director de Investigaciones, y contar con la aprobación del Decano. Podrá ajustarse o modificarse previo acuerdo, cuando las circunstancias así lo requieran.

Los proyectos de asesoría, extensión, investigación o producción académica que especifican las actividades a las que se comprometen los docentes, deben incluir, entre otros, justificación, objetivos, plan de actividades, resultados esperados, recursos y cronograma.

ARTÍCULO 44 EVALUACIÓN DE LOS PROFESORES DE PLANTA. De acuerdo con el Plan de Trabajo semestral o anual en el caso de Derecho, el

profesor de planta será evaluado teniendo en cuenta los siguientes porcentajes: 90% corresponderá a la heteroevaluación de las actividades de Docencia, Investigación, Proyección Social o Gestión Institucional; este 90% se distribuirá proporcionalmente según la intensidad horaria dedicada a cada una de ellas, más un 10% correspondiente a la autoevaluación.

ARTÍCULO 45. EVALUACIÓN DE LOS CATEDRÁTICOS. La evaluación de los Catedráticos será así:

Evaluación de la Docencia	60%
Gestión Institucional	30%
Autoevaluación	10%

ARTÍCULO 46. TIPOS DE EVALUACIÓN. La evaluación de los profesores se desarrollará según las siguientes categorías en cuanto a este componente:

1. DE LA DOCENCIA. La evaluación de la docencia consiste en la valoración de las competencias pedagógicas, didácticas, de relaciones interpersonales, entre otras. Corresponderá el 70% a la evaluación estudiantil, y el otro 30% a la evaluación del Comité de Evaluación y Selección Docente.

El instructivo para la Evaluación Estudiantil, así como las herramientas de evaluación, deberán ser elaboradas por la **Rectoría Nacional** y aprobadas por la **Consiliatura**, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- Se hará por el sistema de encuesta.
- En los programas semestralizados, se efectuará en la primera quincena de mayo y la otra, en la primera quincena de octubre del respectivo semestre. Para Derecho, en la primera quincena de agosto para el calendario A y en la primera quincena de marzo para el calendario B. Serán encuestados los estudiantes de cada grupo, respecto de los profesores que les dictan las asignaturas. Si un profesor asume una misma asignatura en varios grupos, estos se considerarán como un todo.
- No podrán aplicar la encuesta los estudiantes que al momento de la evaluación, hubieren perdido la asignatura por fallas.
- Para su validez, la encuesta deberá ser diligenciada por lo menos por el 70% de los estudiantes matriculados en el grupo, habilitados para ello. En el acta correspondiente, se hará constar esta circunstancia.
- Para la evaluación se asignará un puntaje de 0 a 5, siendo 5 la nota más alta de cumplimiento.
- La encuesta se diligenciará por medios electrónicos.

En la Evaluación por parte del Comité de Evaluación y Selección Docente, el instructivo correspondiente, así como las herramientas de evaluación, deberán ser elaborados por la Escuela de Formación Para Docentes Universitarios, teniendo en cuenta aspectos como:

El instructivo para la evaluación estudiantil, así como la evaluación por parte del comité de evaluación tendrá en cuenta los siguientes aspectos:

- **Pedagogía y didáctica.** Comprenden las actividades y habilidades necesarias para implementar una verdadera labor educativa, entre otras: planeación del trabajo, programación de contenidos, metodología utilizada, evaluaciones, asesoría y relaciones académicas con los estudiantes.
 - **Desempeño del cargo.** Incluye la capacidad de dirección, coordinación, organización, planeación, responsabilidad, rendimiento en el trabajo, colaboración, iniciativa, relaciones interpersonales, cumplimiento y puntualidad.
 - **Formación y actualización.** Involucra la participación activa en conferencias con la especialidad de su labor académica, y la participación satisfactoria en cursos de actualización, perfeccionamiento y complementación, así como cursar otra carrera afín o realizar estudios de especialización, maestría o doctorado.
2. **DE LA INVESTIGACIÓN.** La evaluación de **la investigación de** los Profesores de Planta que desarrollen funciones de investigación, estará a cargo del Centro de Investigación de la respectiva facultad. Para ello, se deberán tener en cuenta los planes de trabajo del período académico, los productos registrados por el docente y los lineamientos que señale el Reglamento de Investigación de la Universidad. El instructivo correspondiente, así como las herramientas de evaluación, deberán ser elaborados por **la Rectoría Nacional** y aprobados por la **Consiliatura**. Para la evaluación se asignará un puntaje de 0 a 5, siendo 5 la nota más alta de cumplimiento.
3. **DE LA PROYECCIÓN SOCIAL.** Esta evaluación está a cargo del Decano o Director del Programa respectivo. Se centra en los aportes que el docente haya realizado a distintos sectores de la sociedad y de la cultura, con fundamento en los compromisos adquiridos en el Plan de Trabajo, entre los cuales estarán el apoyo para la ejecución de programas y proyectos de desarrollo social, proyectos, programas y actividades orientadas a abordar problemas de la sociedad, programas de educación continuada, entre otros. El instructivo correspondiente, así como las herramientas de evaluación, deberán ser elaborados por **la Rectoría Nacional** y aprobados por **la**

Consiliatura. Para la evaluación se asignará un puntaje de 0 a 5, siendo esta la nota más alta de cumplimiento.

4. **DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL:** Se refiere a la valoración que el Comité de Evaluación y Selección Docente hace del desempeño del profesor en el cumplimiento de funciones académico - administrativas que se le hayan asignado en el plan de trabajo correspondiente. En este aspecto se evalúa el cumplimiento de los objetivos y la satisfacción de las expectativas de la Institución, de acuerdo con la naturaleza, magnitud, complejidad y funciones específicas de la unidad en la que el docente ejerza el cargo. Además, evaluará el conocimiento, el nivel de actualización en las asignaturas a regentar y la formación.

El instructivo correspondiente, así como las herramientas de evaluación, deberán ser elaborados por la **Rectoría Nacional** y aprobados por la **Consiliatura**. Para la evaluación se asignará un puntaje de 0 a 5, siendo 5 la nota más alta de cumplimiento.

5. **DE LA AUTOEVALUACIÓN.** La autoevaluación es el proceso en el cual los docentes expresan opiniones calificativas sobre el desarrollo de sus funciones académicas y administrativas, enmarcadas en sus actividades en el aula y fuera de ella. Se aplicará mediante un formulario virtual apoyado en el uso de un cuestionario que favorece la exploración y valoración sobre diversos aspectos relacionados con la práctica docente.

El instructivo correspondiente, así como las herramientas de evaluación, deberán ser elaborados por la **Rectoría Nacional** y aprobados por la **Consiliatura**. Para la evaluación se asignará un puntaje de 0 a 5, siendo 5 la nota más alta de cumplimiento.

ARTÍCULO 47. COMITÉ DE EVALUACIÓN Y SELECCIÓN DOCENTE. En cada Facultad habrá un Comité de Evaluación y Selección Docente integrado por el Decano, el Director o Coordinador de programa, los Jefes de Área o Departamento y **Un Representante de los profesores designado por ASPROUL**. Actuará como secretario el Secretario Académico de la respectiva facultad.

ARTÍCULO 48. FUNCIONES DEL COMITÉ DE EVALUACIÓN Y SELECCIÓN DOCENTE. El Comité de Evaluación y Selección Docente tendrá las siguientes funciones:

1. Practicar la evaluación de gestión institucional.
2. Realizar y evaluar los concursos de ingreso y promoción de los profesores.

Parágrafo. Para el desarrollo de sus funciones, los Comités de Evaluación y Selección Docente contarán con el apoyo y asesoría de la respectiva Dirección Seccional de Planeación.

ARTÍCULO 49. CONSOLIDACIÓN Y PUBLICACIÓN DE LA EVALUACIÓN DOCENTE. Corresponde al Comité de Evaluación y Selección Docente la consolidación de las evaluaciones. El Decano notificará los resultados al docente a su correo institucional, antes de la terminación del respectivo período académico, quedando así surtida la notificación.

ARTÍCULO 50. REVISIÓN DE LA EVALUACIÓN DOCENTE. Dentro de los 8 días comunes siguientes a la publicación de que trata el artículo anterior, el profesor tendrá derecho a solicitar al Comité la revisión de su evaluación, lo cual deberá resolverse antes del inicio del siguiente período académico. La Evaluación Estudiantil solo podrá ser revisada por error aritmético.

ARTÍCULO 51. CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN DOCENTE. Con base en la Evaluación Docente consolidada, se tomarán las siguientes medidas:

1. De 0 a menos de 3, se considerará como *MUY DEFICIENTE* y el profesor deberá ser desvinculado por justa causa, o no renovado su contrato si fuere a término fijo.
2. De 3 a menos de 3.5, se considerará como *REGULAR*. En este caso, si el docente se encuentra vinculado a término indefinido, el Decano entrevistará al profesor, analizará con él sus deficiencias y buscará correctivos. Si las deficiencias son pedagógicas, metodológicas o didácticas, la Escuela de Formación para Docentes Universitarios deberá establecer un plan de formación. Dicha capacitación deberá ser desarrollada por el docente dentro de los tres meses siguientes. La calificación de *REGULAR* en la siguiente evaluación generará la desvinculación por justa causa, previo el cumplimiento de las formalidades legales. Si el docente es a término fijo no podrá volver a ser contratado por la Universidad.
3. Con 3.5 o más, se considerará aprobada la evaluación. Si el profesor obtiene resultados de 3.5 y hasta 4, se calificará como *SATISFACTORIO*. De más de 4 hasta 4.5, como *BUENO*; y de más de 4.5. a 5, como *EXCELENTE*.

Parágrafo 1: Con el propósito de mejorar la calificación docente de satisfactoria a buena o excelente, el Comité de Evaluación y Selección Docente identificará los aspectos en los cuales los profesores obtuvieron menor calificación. Con esta información, coordinará con la Escuela de Formación para Docentes Universitarios planes semestrales de formación y perfeccionamiento académico que brinden herramientas pedagógicas, didácticas y de comunicación.

Parágrafo 2: Los resultados de la evaluación del desempeño docente se tendrán en cuenta en el ingreso y ascenso en el escalafón docente, en el otorgamiento de estímulos y distinciones y en la formulación de políticas de corrección y mejoramiento de su desempeño.

CAPÍTULO 8: PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 52. RECONOCIMIENTO DE PERMISOS. La Universidad podrá conceder a sus docentes permisos remunerados hasta de 3 días hábiles por semestre, autorizados por el Decano y el Rector Seccional.

Parágrafo: Se exceptúan de la presente disposición las licencias que por ley deben reconocerse y remunerarse, tales como las de calamidad doméstica y luto, que serán reconocidas por las Administraciones de Personal, de acuerdo con los procedimientos establecidos.

ARTICULO 53. RECONOCIMIENTO DE LICENCIAS NO REMUNERADAS. El profesor vinculado a término indefinido tendrá derecho a licencia no remunerada por un lapso de uno o dos períodos académicos completos, sin que exceda de un año calendario. En dicho caso, el docente deberá autorizar por escrito a la Universidad, para que una vez se reincorpore a sus actividades laborales, le sean descontados los aportes proporcionales que, como trabajador, por concepto de Seguridad Social se causaren durante la licencia. Durante este término, se suspenderá el contrato de trabajo y ese lapso podrá ser descontado por la Universidad al liquidar vacaciones, auxilio de cesantías y prima de antigüedad, si a ello hubiere derecho.

El docente solo puede hacer uso de este beneficio cada cinco años. En caso de que la solicitud de licencia sea por un término inferior al período académico, no existe la obligación para la Universidad de reconocerla. En caso de que la licencia corresponda al período académico inmediatamente anterior a las vacaciones colectivas, la licencia abarcará este lapso.

Parágrafo: El reconocimiento de licencias remuneradas que tenga como objeto el perfeccionamiento y cualificación académica de los docentes, estará contenido en el Reglamento de Becas.

CAPÍTULO 9: DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 54. FALTAS DISCIPLINARIAS. Los criterios de valoración para calificar la gravedad de la comisión de una falta disciplinaria son los siguientes:

1. Naturaleza y modalidad de la falta disciplinaria.
2. Motivos determinantes de la falta disciplinaria.
3. Circunstancias en las cuales se configuró la falta disciplinaria.
4. Antecedentes del infractor.
5. Efectos de la falta disciplinaria.

En todo proceso disciplinario se deberán garantizar los principios de igualdad, legalidad, debido proceso, reconocimiento de la dignidad de la persona, presunción de inocencia, favorabilidad, proporcionalidad, moralidad, eficacia, imparcialidad, transparencia y el derecho a la defensa.

ARTÍCULO 55. SANCIONES DISCIPLINARIAS. Según su gravedad, la falta dará origen a la aplicación de una de las siguientes sanciones:

1. Llamado de atención verbal sin anotación en la hoja de vida, por parte del Decano de la Facultad o el Director del Programa.
2. Llamado de atención escrito con copia a la hoja de vida, por parte del Decano de la Facultad o el Director del Programa.
3. Suspensión del contrato de trabajo sin remuneración que no exceda de 8 días comunes por la primera vez, y hasta por dos meses, si se trata de una reincidencia. De esta sanción se deberá dejar copia en la hoja de vida.

CAPÍTULO 10: DE LOS INCENTIVOS Y DISTINCIONES

ARTÍCULO 56. INCENTIVOS Y DISTINCIONES. Mediante el otorgamiento de incentivos y distinciones se exalta y reconoce la excelencia de los profesores que sobresalgan en actividades de docencia, investigación, proyección social y gestión institucional así:

- a. **INCENTIVO A LA EXCELENCIA DOCENTE.** Es un reconocimiento no salarial y público a los 10 docentes de planta de cada una de las seccionales de la Universidad Libre, que hayan obtenido las más altas calificaciones en la evaluación docente. Dicho reconocimiento será otorgado anualmente por el Consejo Directivo.
- b. **INCENTIVO A LA PRODUCTIVIDAD ACADÉMICA.** son reconocimientos económicos no salariales que se conceden a los docentes que se destaquen por su producción académica. Para el efecto la Universidad expedirá el reglamento correspondiente.
- c. **INCENTIVO A LA INVESTIGACIÓN.** Los docentes, siempre y cuando tengan al menos una antigüedad de cinco años, que obtengan la aprobación de un proyecto de investigación en Colciencias o que realizaren posdoctorado, serán trasladados para su ejecución, por el término de un año al respectivo

Centro de Investigación y durante ese lapso, serán exonerados de otras responsabilidades académicas. Se exceptúan de esta disposición a los profesores adscritos a los Centros de Investigación.

ARTÍCULO 57. LAS DISTINCIONES. Las distinciones académicas son honores que otorga la Universidad como reconocimiento y estímulo a los docentes destacados en actividades de docencia, investigación o proyección social.

ARTÍCULO 58. CLASES DE DISTINCIONES. Por los servicios docentes a la Universidad de especial trascendencia, o por los excepcionales méritos científicos, artísticos o técnicos, se podrán conceder los títulos de:

- Profesor Emérito
- Profesor Honorario

ARTÍCULO 59. PROFESOR EMÉRITO. Esta distinción solo podrá otorgarse al profesor que haya prestado servicios a la Universidad por más de **40** años, se haya destacado por la docencia, la investigación o la proyección social, y no haya sido sancionado disciplinariamente.

ARTÍCULO 60. PROFESOR HONORARIO. Esta distinción solo podrá otorgarse a profesores visitantes de reconocida prestancia científica, artística o técnica.

ARTÍCULO 61. OTORGAMIENTO DE DISTINCIONES. Las anteriores distinciones serán otorgadas por la Consiliatura, a instancia de los Consejos Directivos, por solicitud motivada del respectivo Comité de Unidad Académica.

ARTICULO 62. ACTUALIZACIÓN, PERFECCIONAMIENTO Y COMPLEMENTACIÓN. - La Universidad organizará y auspiciará eventos de capacitación, actualización y perfeccionamiento del profesorado, con miras a elevar el nivel académico de la Institución, de acuerdo con las necesidades de los programas y previo concepto de la Escuela de Formación para Docentes Universitarios.

CAPÍTULO 11: RÉGIMEN ESPECIAL DE LOS PROFESORES DOCENCIA - SERVICIOS

ARTÍCULO 63. PROFESOR DE RELACIÓN DOCENCIA-SERVICIO. El Profesor de relación docencia-servicio se regulará de conformidad con lo que se acuerde en el respectivo convenio de relación docencia servicio. En consecuencia, no se le aplica las normas contenidas en este reglamento.

CAPÍTULO 12: DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 64. COLEGIO. Este reglamento no se aplicará a los profesores del Colegio de la Universidad.

ARTÍCULO 65. VIGENCIA. El presente reglamento rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los 26 días del mes de julio de 2017.

(Original firmado)
JORGE ALARCÓN NIÑO
Presidente

(Original firmado)
FLORO HERMES GÓMEZ PINEDA
Secretario General