



Factor 10.

Comunidad de profesores

Factor 10. Comunidad de Profesores

Para la Fundación Universitaria Los Libertadores es fundamental contar con los profesores para garantizar el cumplimiento de la misión, el logro de objetivos estratégicos relacionados con la excelencia académica, el desarrollo de la proyección social, el relacionamiento con propósito, la investigación de alta calidad, el desarrollo de propuestas técnicas para participar de convocatorias y licitaciones, para implementar procesos de educación continua, y construir el sentido de pertenencia del estudiante.

Por este motivo, se reconoce la labor docente y se promueve su desarrollo profesional, investigativo y personal para ejecutar planes estratégicos con tendencia al éxito. Con este fin se ha conformado una plataforma habilitadora de capacidades que integra la formación avanzada, el fortalecimiento de competencias interculturales, y la participación en escenarios de producción académica mundial con miras a consolidar una docencia calificada que piensa la educación buscando construir caminos que apoyen el aprendizaje en su rol de mediador entre los desafíos contemporáneos y la acción educativa con sentido.

Característica 28. Derechos y deberes de los profesores.

La arquitectura jurídica que regula la vida profesional en la institución ha sido diseñada con la intención de articular de manera armónica los deberes institucionales con los derechos y expectativas del cuerpo docente, estableciendo un marco claro que favorece la corresponsabilidad, el reconocimiento y el desarrollo profesional. En tal sentido, los instrumentos que a continuación se detallan configuran un entramado jurídico-administrativo y funcional, pero también expresan el compromiso institucional con la calidad académica, el bienestar de su comunidad docente y la promoción de una cultura de excelencia, equidad y pertenencia. Estos estatutos y políticas son mecanismos que orientan las acciones de docencia, investigación y proyección social con criterios de pertinencia, impacto y sostenibilidad, propiciando condiciones objetivas para que el ejercicio profesional se desarrolle en escenarios que valoran el mérito, la producción intelectual y la responsabilidad ética.

La política docente, en este contexto, se convierte en un vehículo para dinamizar el sentido profundo del *Proyecto Educativo Institucional Libertador* (PEIL).

Tabla 39. Estandares y políticas institucionales.

| Nombre | Fecha |
|--|----------|
| Apoyos Posgraduales | 26/11/09 |
| Política Institucional de Talento Humano | 30/11/16 |
| Política Institucional de Bienestar | 20/06/17 |
| Estatuto Profesoral | 27/06/17 |
| Tabla de Valoración de la Producción Académica | 4/09/17 |
| Proyecto Educativo Institucional Libertador | 8/08/18 |
| Incentivos a los Productos de investigación | 12/03/20 |

Fuente: Gerencia de Talento Humano, 2025.

El “Acuerdo No. 15 del Consejo Superior del 27 de junio de 2017”, que adopta el *Estatuto Profesoral* de la institución, constituye un hito normativo que reafirma el compromiso institucional con una comunidad académica sólida, dignificada y orientada al ejercicio pleno de sus funciones misionales. Este instrumento delimita aspectos procedimentales o administrativos para establecer un marco de actuación sustentado en principios éticos, académicos y humanísticos. Los catorce capítulos que lo integran ofrecen una mirada comprehensiva al quehacer docente, estructurando categorías de vinculación, rutas de desarrollo, sistemas de evaluación y mecanismos de reconocimiento, con criterios que privilegian la excelencia, la transparencia y la trayectoria. De especial relevancia resulta el sistema de escalafón profesoral, entendido como una vía progresiva para consolidar carreras académicas sostenidas, éticamente orientadas y socialmente pertinentes, y para garantizar las condiciones estructurales que viabilizan la excelencia académica y la transformación educativa desde el corazón mismo de su cuerpo profesoral.

En coherencia con el *Plan de Crecimiento y Desarrollo Institucional* se ha definido una política de apoyo posgradual para profesores que reconoce la formación académica como un pilar estratégico de cualificación permanente. Esta política contempla permisos académicos remunerados, licencias, estímulos, y cofinanciación parcial de traslados, cubriendo hasta el 50% del valor de los tiquetes. Asimismo, establece financiación para programas de formación formal, diferenciada por nivel académico: hasta un 30% del valor en programas de especialización y maestría, y hasta un 60% en programas de doctorado. Con ello, se promueve la actualización continua del cuerpo docente, facilitando trayectorias de desarrollo profesional sostenidas y alineadas con los propósitos institucionales. De manera complementaria, la *Política de Investigación Institucional* propicia la participación de los profesores en semilleros, grupos y redes de investigación, así como en la formulación y ejecución de proyectos con impacto académico y social, con acceso a recursos financieros internos, formación investigativa, acompañamiento técnico y reconocimiento académico.

En el marco de su compromiso con la calidad académica y la consolidación de una cultura institucional orientada a la investigación con sentido, la institución ha establecido una tabla de valoración de productos de investigación, innovación y creación, que fue concebida como herramienta para promover el desarrollo académico de sus profesores y garantizar procesos de evaluación justos, transparentes y meritocráticos. Se contempla el otorgamiento de puntajes específicos para diversas tipologías de producción, tales como publicaciones científicas, libros, capítulos de libro, ponencias, participación en eventos académicos, así como la ejecución de proyectos financiados. Su uso se extiende a los procesos de escalafonamiento, otorgamiento de incentivos y reconocimiento académico, fortaleciendo así la institucionalización de las buenas prácticas investigativas. En articulación con este esfuerzo, la *Política de Bienestar* consolida una visión integral que abarca programas de salud física y mental, apoyo psicosocial, formación y actualización, actividades culturales, deportivas y de integración institucional, promoviendo el cuidado como eje estructurante de la vida profesoral.

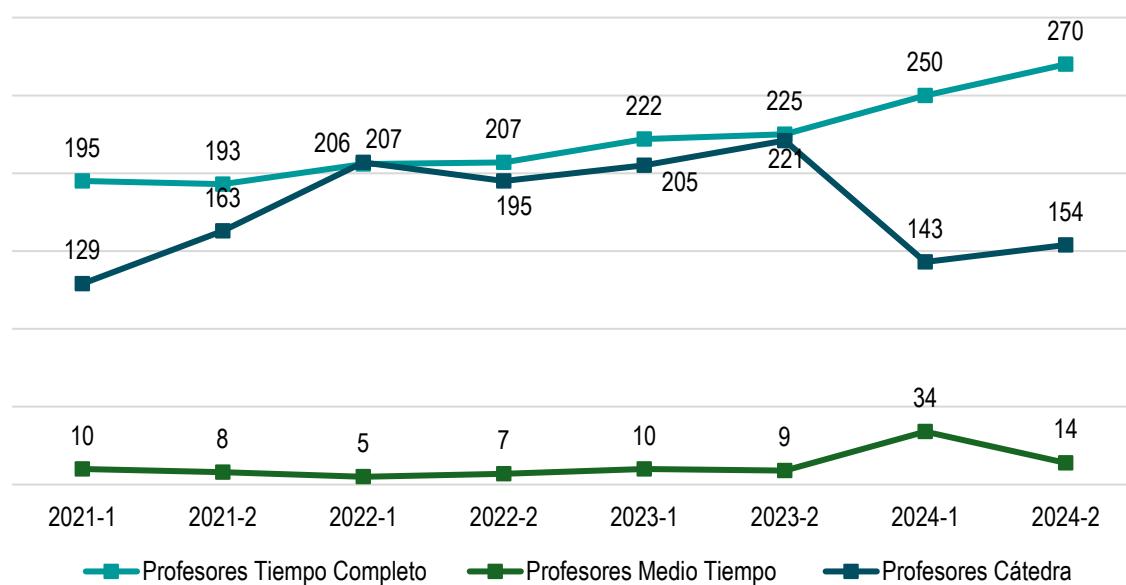
El escalafonamiento profesional en la Fundación Universitaria Los Libertadores representa no solo un mecanismo de clasificación jerárquica, sino una estrategia integral de valoración del talento académico, orientada a promover el mérito, la trayectoria y el compromiso ético-pedagógico del cuerpo docente. Su importancia radica en la posibilidad de articular criterios objetivos y contextualizados que reconozcan la experiencia acumulada, la formación académica, la dedicación institucional y el impacto generado por cada profesor en los distintos escenarios misionales. La categorización, además de configurar rutas claras de desarrollo profesional, garantiza condiciones de equidad en la asignación de responsabilidades, recursos y oportunidades, favoreciendo un clima organizacional justo y orientado a la excelencia. Conforme al artículo 20 del *Estatuto Profesoral* del 2017, el escalafón se entiende como el “conjunto jerarquizado de categorías para clasificar a los profesores 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”.

La clasificación de los profesores responde a un esquema jerárquico normado que permite estructurar el cuerpo docente conforme a criterios de mérito, formación y experiencia, en coherencia con lo dispuesto en el *Estatuto Profesoral*. Según el artículo 22, los docentes de planta ya sean de tiempo completo o medio tiempo, se distribuyen en cinco categorías progresivas: Asistente 1, Asistente 2, Asociado 1, Asociado 2 y Titular; cada una con requisitos y responsabilidades diferenciadas que posibilitan un desarrollo profesional articulado al proyecto académico institucional. Por su parte, el artículo 29 establece la clasificación de los profesores de cátedra en las categorías A, B, C y D, reconociendo así la diversidad de trayectorias y niveles de experticia dentro de esta modalidad de vinculación. El Gráfico 38 que se presenta a continuación consolida la distribución cuantitativa del personal docente por categoría y tipo de vinculación, constituyendo un insumo clave para la planificación estratégica y el fortalecimiento de la calidad académica

La configuración actual del cuerpo docente de la Fundación Universitaria Los Libertadores, detallando con precisión su distribución por tipo de dedicación (tiempo completo, medio tiempo y cátedra) y su correspondiente categoría dentro del escalafón profesional. Esta segmentación, más allá de ser un registro cuantitativo, ofrece una mirada estratégica sobre la diversidad de perfiles y la riqueza formativa que sustenta la actividad académica institucional. La heterogeneidad en la composición docente refleja el equilibrio en la asignación de funciones, y la posibilidad de contar con diferentes niveles de experticia para abordar con solvencia los retos del entorno educativo contemporáneo. Esta información se convierte en un insumo fundamental para la planificación académica, el diseño de estrategias de fortalecimiento profesional y la toma de decisiones informadas orientadas al aseguramiento de la calidad. En este sentido, la estructura docente se consolida como un activo institucional clave en la garantía del cumplimiento misional y la sostenibilidad institucional como criterio que cimenta la existencia de largo plazo.

La evolución cuantitativa y cualitativa del cuerpo profesoral, entre el 2021 y el 2024, refleja una apuesta decidida por la consolidación de una planta docente estable, comprometida y estratégicamente fortalecida. El aumento del número de profesores de tiempo completo, que pasó de 195 a 270, representa un crecimiento del 38% en el lapso señalado, un valor que evidencia el fortalecimiento institucional y confirma la voluntad de avanzar hacia un modelo educativo más sólido y sostenible. Esta reconfiguración de la estructura docente, acompañada de ajustes en la proporción de profesores por hora cátedra, permite una mayor dedicación al desarrollo de procesos misionales como la investigación aplicada, la innovación pedagógica y la proyección social con impacto. La progresiva estabilización y cualificación del profesorado constituye una expresión tangible del compromiso institucional con la excelencia académica y el desarrollo humano integral.

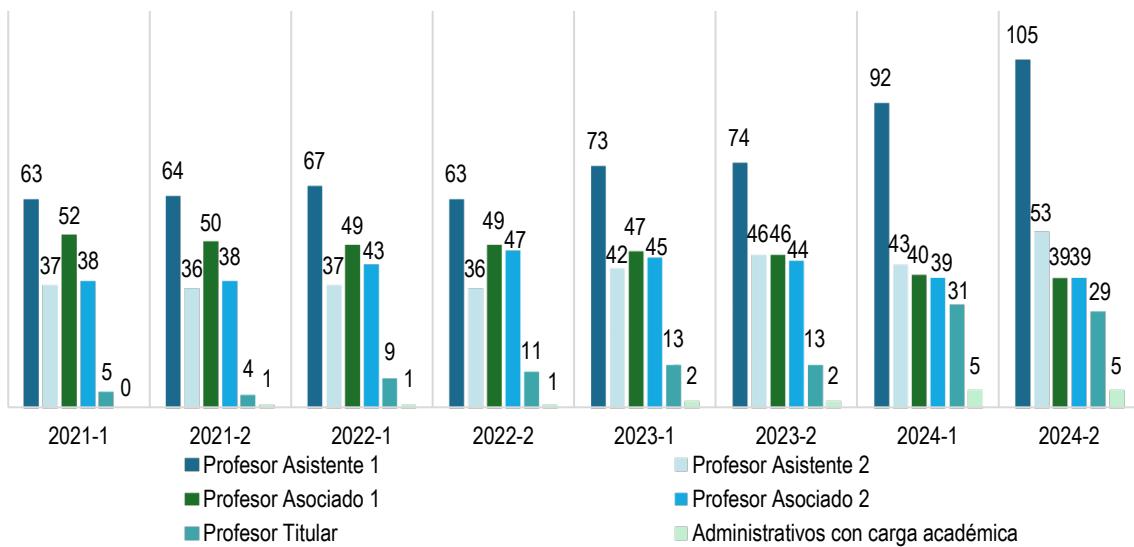
Gráfico 38. Número de Profesores de Tiempo Completo, Medio Tiempo y Cátedra.



Fuente: Gerencia de Talento Humano FULL, 2025.

El fortalecimiento de la planta profesoral se manifiesta en el incremento global del número de docentes, pero también en la evolución cualitativa de su clasificación escalafonaria, lo que permite identificar con claridad los avances institucionales en términos de desarrollo profesional y carrera académica. En particular, el crecimiento sostenido de profesores de tiempo completo, de 195 a 270, ha tenido su mayor expresión en la categoría de Profesor Asistente 1, pues el número pasó de 63 a 105, revelando una estrategia de incorporación progresiva de talento académico cualificado, que se vincula a procesos de formación avanzada y de inicio en el escalafón. Paralelamente, el número de profesores titulares se ha multiplicado de manera significativa, de 5 a 29 en el lapso sugerido, lo cual refleja la maduración de trayectorias académicas internas y la efectividad de los mecanismos institucionales de promoción, evaluación y reconocimiento al mérito académico y profesional.

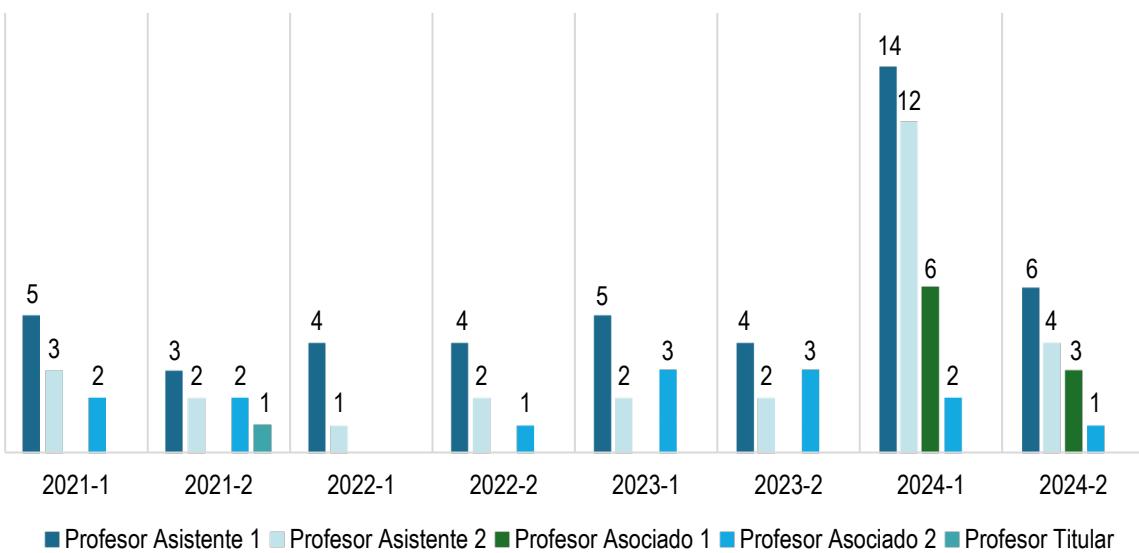
Gráfico 39. Clasificación en el Escalafón Profesores de Tiempo Completo.



Fuente: Gerencia de Talento Humano FULL, 2025.

La evolución de la planta de profesores de medio tiempo entre 2021 y 2024 evidencia una variación progresiva que cumple un papel estratégico en la arquitectura académica institucional. Esta categoría de vinculación representa una figura intermedia que aporta significativamente a la cobertura de programas, al aseguramiento de la calidad en áreas de conocimiento específicas y a la flexibilidad organizacional necesaria para responder con agilidad a las dinámicas del entorno educativo. Su presencia posibilita la articulación entre la estabilidad profesional y la adaptabilidad curricular, además de contribuir a la implementación de metodologías y saberes situados que enriquecen la experiencia formativa. En ese sentido, aunque numéricamente menor, el profesorado de medio tiempo fortalece los procesos misionales con perfiles especializados, trayectoria consolidada y disponibilidad para asumir funciones académicas, investigativas y de extensión de manera integrada, potenciando así el carácter diverso, flexible y pertinente del modelo educativo libertador.

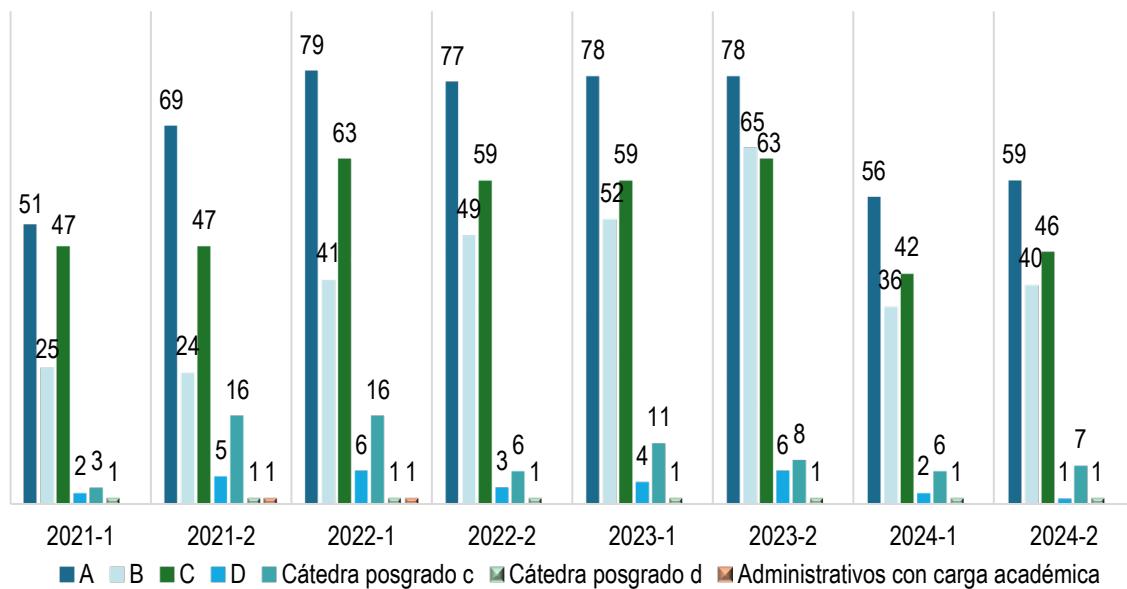
Gráfico 40. Clasificación de los Profesores en el Escalafón Profesores de Medio Tiempo.



Fuente: Gerencia de Talento Humano FULL, 2025.

Los Libertadores ha sostenido de manera estratégica una planta docente por hora cátedra amplia, diversa y dinámica, que garantiza la cobertura académica tanto en programas de pregrado como de posgrado, asegurando así una oferta educativa pertinente, oportuna y territorialmente adaptada. Esta modalidad de vinculación ha permitido integrar perfiles especializados en áreas emergentes, fortalecer la flexibilidad curricular y dinamizar la incorporación de experticias sectoriales al proceso formativo. No obstante, el análisis por categoría revela una tendencia deliberada de ajuste y reconfiguración en el modelo de contratación, particularmente en los niveles A, B y C, lo cual responde a la necesidad institucional de armonizar criterios de calidad, sostenibilidad y desarrollo profesional. Esta evolución no implica una reducción en la importancia del rol del profesor catedrático, sino más bien una optimización en su distribución, articulada a la política profesoral, que permite fortalecer las trayectorias docentes, garantizar la coherencia en los procesos formativos y avanzar hacia modelos académicos más equilibrados y sostenibles.

Gráfico 41. Clasificación de los Profesores en el Escalafón Profesores de Cátedra.



Fuente: Gerencia de Talento Humano, 2025.

La Fundación Universitaria Los Libertadores reafirma su compromiso con la excelencia académica mediante una política institucional orientada a la actualización permanente de su planta docente, entendida como un proceso continuo y estructurado de cualificación. En este sentido, los artículos 36, 37 y 38 del *Estatuto Profesoral* respaldan la implementación de cátedras especializadas, cursos de formación y apoyos financieros, diseñados para fortalecer las competencias de los profesores. Esta apuesta por la formación continua establece puentes entre la academia y el sector externo, promoviendo una transferencia bidireccional de saberes. De manera complementaria, la institución fortalece su carácter participativo a través de un proceso democrático de elección del cuerpo profesoral, sustentado en normas internas que garantizan el debido proceso y la transparencia. La representación de los docentes en órganos y comités decisarios asegura una gobernanza inclusiva, capaz de traducir las necesidades de la comunidad educativa en acciones estratégicas que consolidan los fines misionales del PEIL.

En coherencia con su propósito de consolidar una comunidad académica activa, crítica y corresponsable, la institución ha desarrollado mecanismos concretos que garantizan la participación efectiva del profesorado, conforme a lo dispuesto en el artículo 60 del *Estatuto Profesoral*. Entre estos mecanismos se incluyen la posibilidad de presentar iniciativas en todos los ámbitos relacionados con la labor académica, la organización de actividades extracurriculares y de bienestar, el fomento de la participación en órganos colegiados, la promoción de una comunicación abierta y respetuosa con las instancias decisorias, y el estímulo para intervenir en procesos de autoevaluación institucional y de programas académicos. Estas acciones configuran un

escenario participativo que legitima las decisiones colectivas y fortalece el sentido de pertenencia y la cultura del mejoramiento continuo.

La política institucional para el desarrollo integral de los profesores, consagrada en el artículo 23 del *Estatuto Profesoral*, establece con claridad que: “La institución facilitará la carrera profesoral mediante programas de cualificación y perfeccionamiento profesoral que propendan por la actualización y formación de profesores en los diferentes campos disciplinares y pedagógicos”. Dichos planes mejoran el desempeño docente, a la par que consolidan la capacidad técnica de los programas académicos. Este proceso de cualificación se estructura sobre seis ejes temáticos fundamentales que se detallan a continuación:

- **Formación posgradual.** Brinda apoyo institucional en procesos de formación avanzada como maestrías, doctorados y posdoctorados.
- **Competencias académicas.** Formación mediante programas orientados al diseño de contenidos de aprendizaje, contextos educativos, habilidades en el aula y mecanismos de evaluación.
- **Lengua extranjera.** Reconocer la necesidad de formar docentes capaces de habitar escenarios académicos globales.
- **Competencias organizacionales.** Promover a través de dimensiones como la innovación, el liderazgo, el trabajo en equipo y la orientación a resultados.
- **Competencias disciplinares.** Desarrollar competencias que permiten el fortalecimiento de saberes específicos en cada campo del conocimiento.
- **Proyecto de vida.** Acompañar a los profesores desde su ingreso a través de un proceso de inducción integral y humanizado.

El desarrollo profesoral promovido por la institución constituye una estrategia estructural que articula la cualificación académica con el fortalecimiento del sentido humano del ejercicio docente. Esta visión se materializa en la *Política de Talento Humano*, que “privilegia las acciones para el desarrollo del Talento Humano de la Institución en dos frentes: desarrollo de la persona como ser humano, y desarrollo de sus habilidades y competencias técnicas”. La Resolución 0124 de 2009, en consonancia con dicho enfoque, establece un sistema de convocatorias que permite brindar apoyo económico y académico a los docentes interesados en cursar programas de posgrado, otorgando tiempo dentro del plan de trabajo y créditos condonables, condicionados al cumplimiento del ciclo formativo y a la transferencia de saberes a la comunidad académica libertadora.

Atendiendo a los lineamientos establecidos en la política de desarrollo profesoral y a los compromisos derivados del fortalecimiento institucional, se ha consolidado un modelo de apoyo efectivo a la formación posgradual de su planta docente. Tal como se evidencia en la Tabla 40, un total de 42 profesores han sido beneficiados con apoyo financiero para cursar estudios de posgrado. Esta acción concreta refleja un compromiso sostenido con la cualificación avanzada del talento humano, destacándose particularmente el énfasis en la formación doctoral,

a la cual ha sido destinada más de dos terceras partes del total de recursos invertidos. Esta priorización ha impactado positivamente en el aumento de la producción investigativa institucional, posicionando a Los Libertadores como un actor relevante en la esfera científica nacional e internacional. En total, estos apoyos han representado una inversión de \$283.050.540, aplicada a diversos niveles de formación que se detallan a continuación.

Tabla 40. Apoyos otorgados por Nivel de Formación.⁵

| Nivel de formación | Recursos |
|--------------------|---------------|
| Doctorado | \$221.672.699 |
| Internacional | \$107.658.644 |
| Nacional | \$114.014.055 |
| Especialización | \$1.609.358 |
| Nacional | \$1.609.358 |
| Maestría | \$47.170.248 |
| Internacional | \$19.907.475 |
| Nacional | \$27.262.773 |
| Posdoctorado | \$12.598.235 |
| Internacional | \$12.598.235 |
| Total general | \$283.050.540 |

Fuente: Gerencia del Talento Humano, 2023.

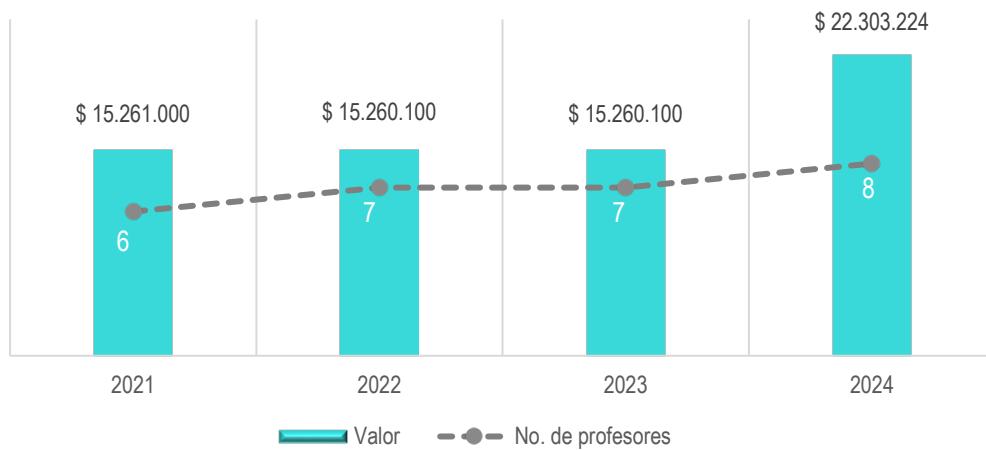
Por otra parte, y en coherencia con su compromiso misional y con una visión estratégica orientada a la sostenibilidad del talento humano académico, la Fundación Universitaria Los Libertadores ha consolidado una política institucional de relevo generacional que articula la formación posgradual, la cooperación interinstitucional y la proyección investigativa como ejes integradores de su modelo de desarrollo profesional.

Esta apuesta configura un proceso transformador que inicia con la identificación temprana de potencial académico entre estudiantes y egresados destacados, quienes acceden a programas de maestría ofertados por la institución, en modalidades flexibles y articuladas a líneas de investigación pertinentes. Esta trayectoria formativa se potencia mediante la participación en proyectos de innovación pedagógica, redes académicas y semilleros, configurando escenarios de fortalecimiento de capacidades investigativas desde una lógica situada y colaborativa. Posteriormente, el proceso alcanza una nueva dimensión mediante la maximización de oportunidades derivadas de convenios interinstitucionales de carácter internacional que permiten a estos nuevos talentos consolidar su perfil académico a través de pasantías, publicaciones, estancias de investigación y formación doctoral en el exterior. De este modo, la estrategia de relevo generacional garantiza la renovación

del cuerpo profesoral a la par que consolida un ecosistema académico robusto, interconectado y comprometido con la generación de conocimiento pertinente, la calidad educativa y la transformación social en clave global.

En el marco de una cultura institucional que reconoce el mérito, la excelencia y el compromiso pedagógico, la institución otorga anualmente, con ocasión de la celebración del Día del Profesor, un conjunto de distinciones que exaltan el quehacer docente en sus diferentes dimensiones misionales. Estas distinciones son: “Docencia Simón Bolívar”, “Investigación Francisco de Paula Santander”, “Extensión Antonio Nariño” y “Profesor de Cátedra”; cada una de ellas orientada a destacar logros significativos en docencia, investigación, proyección social y ejercicio académico en modalidad catedrática. Para la ventana comprendida entre 2021 y 2024, la institución destinó un total de \$79.822.062 a estos reconocimientos, como se evidencia en la Gráfico 42. Dichas distinciones han sido acompañadas de incentivos económicos variables, cuyo rango oscila entre \$1.173.855 y \$5.869.269, según la categoría y nivel alcanzado, consolidando así una política de estímulo basada en el mérito, el impacto y la proyección académica y la proyección académica.

Gráfico 42. Distinciones e Incentivos otorgados a los Profesores



Fuente: Gerencia de Talento Humano FULL, 2025.

Es fundamental resaltar que el sistema de distinciones profesoral ha logrado una cobertura transversal que impacta positivamente a diversas unidades académicas y centros institucionales. Entre los beneficiarios se encuentran docentes pertenecientes a las facultades de Ingeniería y Ciencias Básicas, Ciencias Económicas, Ciencias de la Comunicación, Derecho y Ciencias Políticas, Idiomas, y el Centro de Emprendimiento. Este esquema de distinciones e incentivos eleva los niveles de motivación y compromiso del profesorado, y promueve su permanencia y crecimiento profesional dentro de la institución. En consecuencia, puede afirmarse con solvencia que Los Libertadores ostenta una política robusta en materia de desarrollo profesoral, concebida como una mejora permanente orientada a optimizar las competencias académicas en áreas críticas para el

fortalecimiento institucional. En este marco, se destacan apuestas estratégicas concretas que orientan la oferta académica y configuran nuevas rutas de cualificación docente, como se expone a continuación:

- Creatividad, innovación y estrategias pedagógicas y liderazgo.
- Educación en contextos rurales.
- Educación con perspectiva de género.
- Nivel de inglés de los profesores.
- Habilidades y competencias en el marco de las pruebas Saber Pro.

Desde una perspectiva de formación continua y pertinencia contextual, el entorno universitario ha consolidado una estructura de apoyo que reconoce la cualificación docente como un proceso vital, dinámico y orientado al impacto. Esta apuesta se traduce en una oferta diversa de espacios académicos que responden a las necesidades formativas detectadas por los propios profesores, quienes, desde una reflexión autónoma y crítica sobre sus trayectorias, eligen las rutas de fortalecimiento que mejor se articulan con sus competencias y áreas de desempeño. Dichos procesos no se limitan a las iniciativas gestionadas por la Gerencia de Talento Humano, sino que emergen también desde las propias Facultades en una dinámica descentralizada y contextualizada que fortalece la identidad disciplinar y promueve la apropiación institucional. Esta articulación permite que los procesos de desarrollo profesional se orienten a enriquecer la dimensión ética, pedagógica y humana del quehacer educativo, con efectos directos en la experiencia formativa de los estudiantes.

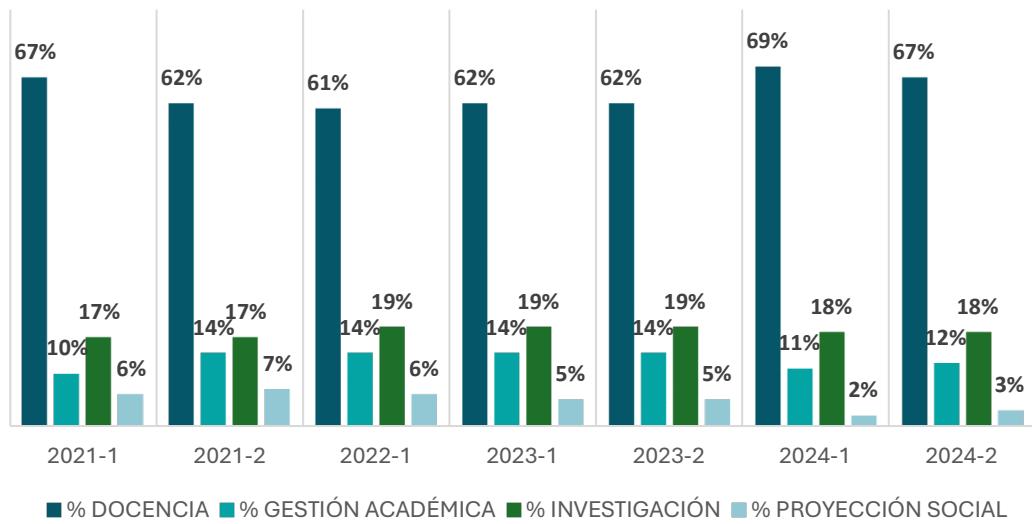
Luego de evaluar el informe de apreciación y examinar los resultados del grupo focal con profesores, se identificaron hallazgos reveladores que ofrecen una lectura cualitativa y profunda sobre sus percepciones, trayectorias y experiencias dentro del ejercicio docente. Uno de los aspectos más destacados es la concentración mayoritaria de respuestas en las categorías “totalmente de acuerdo” y “de acuerdo” frente a la afirmación: “Entre los mecanismos implementados por Los Libertadores para garantizar la docencia y la investigación de alta calidad se destacan la selección, cualificación, y modalidades de contratación de los profesores, los planes de formación docente, los estímulos a la investigación y la educación continua, los apoyos económicos para estudio, y la evaluación docente”. Esta afirmación de uno de los participantes da cuenta del reconocimiento institucional a las estrategias implementadas para fortalecer la calidad y evidencian valoraciones puntuales como la cualificación en lengua extranjera que destaca su aporte en la incorporación de textos académicos en otros idiomas dentro de los espacios formativos.

Característica 29. Planta profesional.

Conforme a lo establecido en el *Estatuto Profesoral*, los procesos de contratación docente contemplan diversas modalidades que permiten estructurar la planta académica en coherencia con las funciones misionales y las necesidades estratégicas del proyecto educativo. Esta flexibilidad normativa posibilita una adecuada

distribución de la carga horaria entre profesores de tiempo completo, medio tiempo y cátedra, tal como se evidencia en la Gráfico 43. Escalafón de Profesores. Es particularmente relevante destacar que, a partir del año 2024, se ha registrado un crecimiento significativo en la vinculación de docentes a término indefinido, alcanzando un total de 62 profesores bajo esta condición, lo cual evidencia una clara apuesta institucional por la estabilidad laboral y la consolidación de trayectorias académicas de largo aliento. Asimismo, reconociendo que la formación universitaria exige equilibrio entre docencia, investigación y proyección social, se ha fortalecido la destinación de horas específicas en los planes de trabajo, priorizando las fortalezas y capacidades diferenciales de cada facultad sin desatender ninguna de las funciones sustantivas. A continuación, se muestra la gráfica que da cuenta a nivel institucional, la distribución anteriormente descrita.

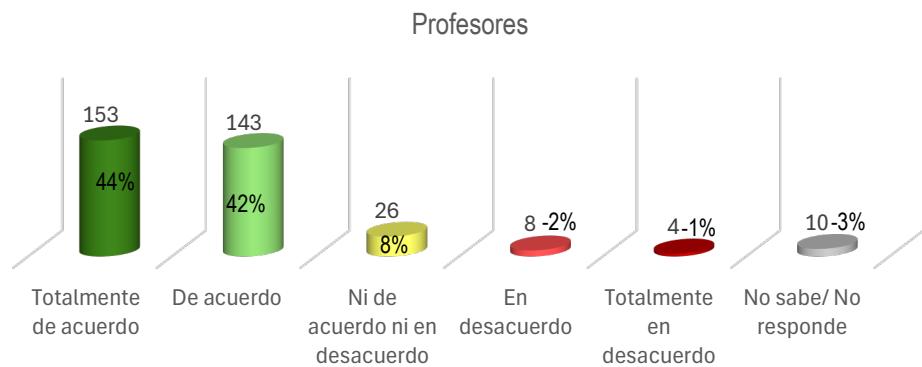
Gráfico 43. Distribución porcentual a las actividades de docencia, gestión, investigación y proyección social



Fuente: Vicerrectoría Académica, 2025.

Como evidencia de lo anterior, se formuló dentro de la encuesta de apreciación una pregunta sobre cómo la institución, con la intención de garantizar la alta calidad profesional, implementa el plan de desarrollo establecido en el estatuto, abarcando programas pertinentes a la totalidad de profesores. Los resultados fueron los siguientes.

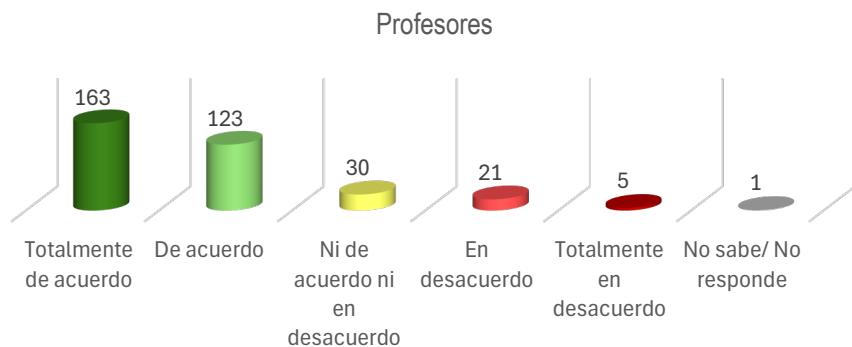
Gráfico 44. Implementación del plan de desarrollo profesional establecido en el Estatuto, con transparencia, abarcando con programas pertinentes la totalidad de profesores.



Fuente: Dirección Aseguramiento de la Calidad, 2025

En el contexto del crecimiento sostenido de la oferta académica, se ha diseñado e implementado un plan estratégico de planeación académica que permite anticipar necesidades, garantizar la calidad formativa y mantener una relación adecuada entre el número de estudiantes y el cuerpo professoral. Esta estrategia parte de un diagnóstico riguroso de la demanda estudiantil y del cálculo anticipado de la carga académica, lo cual facilita la organización eficiente de horarios, la conformación de grupos con un número coherente de estudiantes según la naturaleza del espacio académico, y la asignación de profesores con perfiles pertinentes para el logro de los resultados de aprendizaje. Paralelamente, se ha fortalecido el proceso de cualificación docente y la asignación de escenarios de aprendizaje en sintonía con los resultados esperados definidos en los mapas curriculares. Esta gestión académica integral encuentra respaldo en la encuesta de apreciación aplicada a los profesores, pues más del 83% afirmó estar “totalmente de acuerdo” o “de acuerdo” con el equilibrio alcanzado en la relación estudiante/profesor como factor que favorece el aprendizaje.

Gráfico 45. Apreciación sobre el equilibrio entre número de profesores y el número de estudiantes que favorece el desempeño académico y el logro del aprendizaje de manera efectiva.



Fuente: Dirección Aseguramiento de la Calidad, 2025

La selección docente responde a criterios institucionales orientados a garantizar la calidad profesional, el rigor disciplinar y la idoneidad pedagógica de quienes integran la planta académica. Este marco normativo es operativizado por la Gerencia de Talento Humano, que lidera un proceso integral de selección, vinculación y permanencia docente, articulado a los lineamientos institucionales y a las regulaciones internas que rigen la relación entre profesores y universidad. En ese sentido, la vinculación de docentes ya sea a tiempo completo o bajo la modalidad de cátedra, se realiza con base en criterios rigurosos, definidos por el equipo directivo, con el objetivo de asegurar la coherencia entre el perfil de los aspirantes, los estándares institucionales y los requerimientos particulares de cada programa académico. Cabe señalar que, en función de las necesidades dinámicas de los programas, las decanaturas y departamentos están facultados para actualizar semestralmente los perfiles disciplinarios exigidos para participar en los procesos de convocatoria y selección docente.

En coherencia con el modelo formativo que sustenta el proyecto educativo institucional, el *Estatuto Profesoral* señala que el profesor Libertador conjuga cualidades humanas y competencias profesionales que le permiten impartir enseñanza de manera calificada y brindar atención efectiva a los estudiantes. Este perfil implica, además, una comprensión profunda de la Misión y Visión institucionales, así como la demostración constante de competencia, ética y habilidad como facilitador del aprendizaje. La labor docente, en este contexto, requiere experiencia, dedicación académica y una actitud crítica, reflexiva, disciplinada y autónoma, todo ello dentro de una perspectiva global que le permite adaptar el conocimiento a contextos cambiantes. De igual forma, se espera del profesor la capacidad de fomentar el trabajo en equipos multidisciplinarios, con miras a contribuir a la investigación, la innovación y la proyección social. En esta línea, el *Estatuto Profesoral* establece los mecanismos y requisitos formales que estructuran el proceso de selección docente, descritos a continuación.

Figura 11. Selección, vinculación y permanencia.



Fuente: Gerencia de Talento Humano, 2019.

De esta manera, cada vez que se activa una convocatoria para la vinculación de nuevos profesores, se garantiza un proceso transparente, público y orientado por principios de mérito y equidad. La institución realiza

la respectiva divulgación a través de medios de comunicación masiva, especificando el perfil requerido, las funciones asignadas y las condiciones contractuales del cargo. Las hojas de vida recibidas son evaluadas conforme a un proceso estructurado que incluye la aplicación de formatos institucionales como la Requisición de Personal (DH-F15), Selección de Profesores (DH-F07), Hoja de Vida del Profesor (DH-F02), Entrevista de Selección (DH-F03) y Verificación de Referencias (DH-F05). Los aspirantes son entrevistados por decanaturas, direcciones de programa y el área de talento humano, con el fin de valorar su idoneidad frente a las exigencias del cargo. Una vez verificada la hoja de vida y finalizado el proceso de evaluación, se formaliza la contratación conforme a la modalidad denle el *Estatuto Profesoral*. La siguiente figura ilustra los tipos de vinculación profesoral vigentes.

Figura 12. Modalidades de vinculación y tipos de contrato



Fuente: Gerencia de Talento Humano, 2019.

Complementando las disposiciones generales contempladas en el *Estatuto Profesoral*, cada disciplina ha definido criterios específicos para la incorporación de docentes que respondan a las exigencias particulares del campo del saber y a los estándares de calidad académica. En este sentido, se establece como requisito fundamental contar con formación posgradual en niveles de maestría, doctorado o posdoctorado, en áreas directamente relacionadas con el espacio académico a impartir. Asimismo, se exige una experiencia pedagógica mínima de dos años que garantice la capacidad de facilitar el aprendizaje en contextos diversos, así como trayectoria profesional comprobada en funciones afines a la asignatura o módulo correspondiente. A ello se suma la necesidad de acreditar competencias tecnológicas, particularmente en el uso de herramientas ofimáticas y plataformas LMS como *Blackboard*, *Teams* o *Moodle*, entendidas como instrumentos técnicos y entornos de mediación pedagógica. Para los profesores de planta que lideren procesos investigativos, se requiere experiencia previa en proyectos de investigación, como condición para garantizar la rigurosidad y proyección del trabajo académico.

La percepción del profesorado frente a los mecanismos institucionales orientados a garantizar la calidad en la docencia y la investigación es, en términos generales, altamente favorable, así lo evidencian los resultados de *Encuesta de Apreciación*, en la cual un 88% de los docentes manifestó estar “de acuerdo” o “totalmente de acuerdo” con las diferentes estrategias implementadas para el mejoramiento de la calidad de la docencia. Entre estas se destacan la selección rigurosa del profesorado, los planes de cualificación continua, las modalidades de contratación diferenciadas, los estímulos para la investigación, los programas de formación docente, los apoyos económicos para estudios de posgrado y el proceso de evaluación integral. Solo un 7% de las respuestas se ubicó en una posición neutral y un 4% expresó desacuerdo, lo que ratifica la legitimidad y pertinencia de las acciones desplegadas para fortalecer el ejercicio profesional. Estos resultados no solo reflejan una alta aceptación, sino que también dan cuenta de la consolidación de una cultura institucional orientada a la excelencia académica, la mejora continua y el reconocimiento del talento docente.

Característica 30. Trayectoria profesional.

La Fundación Universitaria Los Libertadores ha estructurado políticas claras y mecanismos efectivos que promueven una interacción continua, reflexiva y propositiva entre los docentes y la institución. Esta es una expresión del compromiso con la cultura de la autoevaluación, la mejora continua y la atención diligente a las recomendaciones formuladas por el *Consejo Nacional de Acreditación*, particularmente en lo que concierne a “fortalecer las acciones de mejoramiento en relación con la evaluación del desempeño de los profesores al igual que los mecanismos para ascenso en el escalafón, así como los estímulos por desempeño destacado”.. Tales acciones se alinean con los principios orientadores del [Plan de Desarrollo Institucional 2019–2027](#), el cual prioriza el fortalecimiento de capacidades organizacionales y sitúa el desarrollo académico y profesional del profesorado como eje estructurante. En este marco, la docencia es reconocida como una labor de alta responsabilidad ética e intelectual, y, por tanto, se promueve el desarrollo integral del docente a través de un sistema articulado que comprende selección, vinculación, evaluación, cualificación, permanencia y promoción en la carrera profesional.

El Acuerdo No. 43 del 30 de noviembre de 2016 constituye un referente normativo clave al aprobar la *Política Institucional de Talento Humano* y reglamentar su estructura organizativa, en armonía con los principios misionales y los lineamientos estratégicos del desarrollo institucional. Este acuerdo establece como objetivo central la implementación de un modelo de gestión del talento que no solo promueva el bienestar individual, sino que potencie a las personas como agentes fundamentales para el cumplimiento de los fines misionales y el fortalecimiento de los procesos de apoyo. Desde esta perspectiva, se despliegan lineamientos orientados a consolidar un sistema de cualificación continua y evaluación del desempeño docente, una administración eficiente del personal, esquemas de compensación pertinentes, y estrategias de selección y bienestar que reconozcan las trayectorias, habilidades y aportes del profesorado. Así, se consolida una visión del talento

humano como capital estratégico, articulado con la calidad académica, la sostenibilidad organizacional y la construcción de una comunidad educativa cohesionada y orientada al logro colectivo.

En concordancia con las disposiciones constitucionales y legales que rigen la educación superior en Colombia, el Consejo Superior, mediante el Acuerdo No. 15 del 27 de junio de 2017, adopta y reglamenta el *Estatuto Profesoral* como instrumento jurídico y estratégico fundamental para la consolidación de una comunidad académica ética, competente y comprometida. Este acto normativo da cumplimiento al artículo 68 de la Constitución Política de 1991, el cual establece que “la enseñanza estará a cargo de personas de reconocida idoneidad ética y pedagógica”, y a la vez se acoge a lo dispuesto en el artículo 29 de la Ley 30 de 1992 que reconoce la autonomía universitaria y el derecho de las instituciones de educación superior a definir su propio régimen profesoral. Este marco normativo se articula además con las exigencias del sistema nacional de aseguramiento de la calidad, que establece la necesidad de contar con políticas institucionales formalizadas que definen con claridad los criterios y mecanismos para la selección, permanencia, promoción y evaluación de los docentes conforme a lo previsto en la Constitución y la ley.

En este orden, el *Estatuto Profesoral* establece de manera explícita las funciones misionales en las que puede desempeñarse el docente, ya sea de forma exclusiva o articulada, en una o en todas las funciones sustantivas que configuran el quehacer académico.

- a. **La docencia.** Comprende un abanico amplio de actividades: preparación de clases, enseñanza, evaluación, elaboración y evaluación de ayudas didácticas, coordinación de laboratorios, tutorías, diseño de contenidos virtuales, atención a estudiantes, realización de preparatorios y demás tareas asignadas por la autoridad respectiva. Estas acciones deben integrar, de forma armónica, ambientes de aprendizaje presenciales y virtuales, según la metodología del programa y las necesidades formativas.
- b. **La investigación.** Abarca la formulación, ejecución y desarrollo de proyectos, dirección y asesoría de trabajos de grado, pasantías investigativas, participación en grupos, convocatorias, redes y tutoría de semilleros, así como labores como jurado académico y revisión de monografías.
- c. **La extensión y proyección social.** Incluye asesorías, consultorías, supervisión de prácticas, voluntariado, trabajos de campo, programas de continuidad académica, portafolios de servicios, cursos, seminarios y acciones de impacto social en diversos niveles territoriales.

El *Estatuto Profesoral* define con claridad el perfil del profesor Libertador, así como las modalidades de vinculación que estructuran la planta académica: planta, cátedra, visitante y especial. Para cada una de ellas se establecen criterios de ingreso rigurosos que garantizan la idoneidad profesional, académica y pedagógica del cuerpo docente. Entre los requisitos se encuentran:

- Ser seleccionado mediante concurso docente en el caso de los profesores de planta o por mecanismos previamente establecidos para profesores de cátedra.
- Poseer título profesional de pregrado y de maestría expedido por una institución de educación superior nacional o extranjera, con convalidación en el caso de títulos obtenidos en el exterior.
- Acreditar al menos un año de experiencia docente en educación superior o su equivalente profesional certificado.
- Contar con nivel mínimo B1 en lengua extranjera, preferiblemente inglés, según el Marco Común Europeo.
- Demostrar competencia en tecnologías de la información.
- Cumplir con el perfil profesional definido por cada unidad académica

Este proceso se desarrolla bajo principios de transparencia, normatividad y mérito, en convocatorias abiertas lideradas por la Gerencia de Talento Humano, en coordinación con las Facultades y la Vicerrectoría Académica, según disponibilidad presupuestal.

En el marco del compromiso institucional con la calidad académica y la mejora continua, la evaluación del desempeño docente se concibe como un proceso estructurado, formativo y articulado con los fines misionales. Cada profesor cuenta con un plan de trabajo que opera como herramienta de planeación y gestión académica, en la cual se explicita la distribución de sus funciones en docencia, investigación, extensión, proyección social y gestión, permitiendo así un seguimiento riguroso y una evaluación coherente con los objetivos institucionales. En sintonía con lo expuesto en la “Característica 29” de este documento, se ha desarrollado un sistema institucional de evaluación profesional con una visión integral del desempeño, sustentado en criterios de equidad, participación y retroalimentación continua. Para ello, se ha implementado la plataforma del *Sistema de Evaluación y Encuestas de Valoración Educativa Nacional (SEVEN=*, que facilita la gestión, aplicación y análisis de los instrumentos de evaluación en todos los programas de pregrado y posgrado. Este sistema recoge valoraciones desde distintos actores educativos, garantizando una perspectiva amplia, objetiva y contextualizada del quehacer profesional. Los instrumentos aplicados se presentan a continuación.

- [Evaluación de Decanos a Profesores](#)
- [Autoevaluación de Profesores](#)
- [Evaluación de Estudiantes de Pregrado](#)
- [Evaluación de Estudiantes de Posgrado](#)
- [Evaluación CHyS Ciclo I2025](#)
- [Evaluación Especialización en Estadística Aplicada](#)

- Evaluación Maestría en Educación

Los resultados derivados de las evaluaciones profesoral realizadas a través del sistema SEVEN constituyen un insumo estratégico para la retroalimentación individual del desempeño docente y para la toma de decisiones académicas relacionadas con la permanencia, promoción y otorgamiento de estímulos. En esta lógica de mejora continua, el proceso evaluativo trasciende la función calificadora y se convierte en un mecanismo de acompañamiento reflexivo que fortalece las trayectorias académicas y consolida la cultura institucional de la calidad. Para asegurar la transparencia, la objetividad y la rigurosidad en estos procesos se han conformado órganos colegiados de acompañamiento, entre los cuales destaca la Comisión Revisora para las Convocatorias de Incentivos a la Investigación. Esta comisión, compuesta por representantes de distintas áreas académicas y administrativas, tiene la responsabilidad de validar las postulaciones y avalar la asignación de incentivos por cada convocatoria. De manera complementaria, las facultades realizan el seguimiento sistemático a los planes de trabajo docente mediante las decanaturas y direcciones de programa, promoviendo acciones de mejora cuando se identifiquen oportunidades de ajuste o fortalecimiento.

En aras de fortalecer el carácter sistemático, participativo y formativo de la evaluación profesoral, se ha establecido el *Comité Institucional de Evaluación Profesoral*, presidido por la Vicerrectoría Académica e integrado por delegados del cuerpo docente, representantes de las áreas de apoyo y decanos de facultad. Este órgano colegiado se reúne al finalizar cada periodo académico con el propósito de revisar de manera integral los resultados obtenidos por cada uno de los profesores en sus procesos de evaluación. Su labor no se limita al análisis cuantitativo del desempeño, sino que también busca identificar oportunidades de mejora para definir acciones de acompañamiento que beneficien tanto la calidad académica como el desarrollo profesional. A partir de los insumos generados por este comité, se diseña y proyecta el plan institucional de formación docente, enfocado en aspectos pedagógicos, didácticos, disciplinares, tecnológicos, de educación virtual y bienestar socioemocional. Asimismo, se destaca la formación específica de un grupo de profesores en técnicas asociadas a pruebas de Estado, fortaleciendo con ello la preparación estudiantil en evaluaciones de alta exigencia.

Los resultados de la encuesta aplicada al cuerpo profesoral evidencian una valoración ampliamente favorable respecto a la implementación del Estatuto Profesoral, particularmente en lo que concierne a los procesos de categorización, determinación de escalas salariales y acceso a estímulos institucionales. El 86,3% de los docentes encuestados expresó estar “totalmente de acuerdo” o “de acuerdo” con la manera en que se aplica el Estatuto, lo cual refleja una percepción de equidad, claridad y coherencia en los mecanismos de clasificación y reconocimiento. Un 8,5% manifestó una postura neutral, lo que se interpreta como una oportunidad institucional para fortalecer la socialización y comprensión de los lineamientos que rigen estos procesos. Por su parte, un porcentaje menor del 3,7% expresó percepciones negativas, lo que sugiere la existencia de casos puntuales

de inconformidad que, si bien no configuran una tendencia estructural, deben ser atendidos desde el enfoque de mejora continua y diálogo institucional.

Por otro lado, la encuesta evidenció una valoración mayoritariamente positiva por parte del cuerpo docente en relación con la aplicación del plan de desarrollo profesional institucional. Un 86% de los profesores encuestados manifestó una opinión favorable, lo cual denota un alto nivel de aceptación y reconocimiento frente a las acciones desplegadas para la cualificación, acompañamiento y fortalecimiento de sus trayectorias académicas. Esta percepción positiva da cuenta del impacto que han tenido las estrategias implementadas en términos de formación continua, bienestar, innovación pedagógica y apoyo a la investigación, consolidando una cultura de desarrollo docente articulada con los fines misionales. No obstante, un 8% de los participantes se ubicó en una posición neutral, lo que puede interpretarse como una señal de percepción parcial, falta de apropiación o desconocimiento sobre el alcance de los programas y beneficios ofrecidos. Este hallazgo constituye una oportunidad para intensificar los procesos de comunicación, divulgación y sensibilización interna sobre la relevancia y cobertura del plan institucional, tal como se presenta a continuación.

Característica 31. Desarrollo profesional.

En reconocimiento al papel estratégico que desempeña su equipo profesional en el cumplimiento de las funciones misionales de docencia, investigación y proyección social, se definió un plan de desarrollo profesional que articula el fortalecimiento de competencias pedagógicas, didácticas, investigativas, valorativas y del Ser, entendido como eje transversal de la formación integral. Este plan se implementa en estrecha sintonía con las particularidades de cada programa académico, garantizando así la pertinencia y la calidad educativa. Entre las acciones destacadas, se potenció la vinculación de profesores de tiempo completo con formación posgradual en las convocatorias recientes, asegurando perfiles altamente calificados. Paralelamente, se fortaleció la calidad de los productos de investigación mediante la asignación de tiempo, recursos y acompañamiento a los proyectos, así como la participación en escenarios científicos. También se promovió la representación profesional en órganos colegiados, asegurando procesos democráticos y una comunicación efectiva. Finalmente, se facilitaron mecanismos de acceso a incentivos, becas, distinciones y reconocimientos mediante políticas claras y sistemas de seguimiento que promueven la equidad.

A partir de las dinámicas observadas en el marco del plan de desarrollo profesional, es posible identificar cuatro aspectos clave que evidencian el fortalecimiento de la permanencia docente como un indicador de estabilidad, compromiso e impacto institucional.

- **Estabilidad del cuerpo docente.** Refleja que el 65% de los profesores han mantenido su vínculo por más de un periodo académico, lo cual permite consolidar la continuidad pedagógica y garantizar procesos formativos coherentes en cada programa.

- **Compromiso y la larga permanencia.** Estas son expresiones del sentido de pertenencia institucional, como lo demuestran casos emblemáticos de profesores con trayectorias de 9 y 7 períodos consecutivos, lo que refleja condiciones laborales propicias y una identificación profunda con el ideario educativo.
- **Reconocimiento del talento docente.** Este se institucionaliza a través de ceremonias anuales que exaltan el desempeño en docencia, investigación, proyección social y el otorgamiento del galardón “Profesor Libertador”.
- **Impacto en la institución** Este se evidencia en los procesos de evaluación profesional, donde los ejercicios de autoevaluación, coevaluación y evaluación integral permiten valorar trayectorias y aportes, destacando cómo la retención y el reconocimiento docente inciden directamente en la calidad educativa y en el prestigio institucional.

En consecuencia, la percepción generalizada de la comunidad académica frente al plan de desarrollo profesional y su incidencia en la calidad de la educación ofrecida por la institución ha sido ampliamente favorable. Así lo demuestran los resultados de la encuesta aplicada a 344 profesores. Frente a la afirmación: “Los profesores de la Institución están categorizados aplicando el Estatuto docente para determinar su escala salarial y los diferentes estímulos institucionales”, 159 respondieron estar “Totalmente de acuerdo” y 138 “De acuerdo”, reconociendo la existencia de un escalafón que valora de manera objetiva la producción académica, la trayectoria profesional y la generación de nuevo conocimiento. De igual forma, 173 administrativos (73% del total encuestado) manifestaron estar concordancia favor de esta afirmación, reconociendo que la categorización profesional garantiza condiciones laborales claras y estímulos institucionales legítimos. Este respaldo es aún más contundente entre los directivos: 43 de los 46 encuestados se declararon “Totalmente de acuerdo” o “De acuerdo”, destacando que entre 2021 y 2024 se han fortalecido los estímulos, consolidando un entorno de desarrollo académico sostenido.

En relación con la consolidación de la alta calidad profesional, la implementación del plan de desarrollo establecido en el Estatuto Profesoral ha sido valorada positivamente por el cuerpo docente, tanto en su cobertura como en su pertinencia. Según los resultados de la encuesta de percepción, 143 profesores manifestaron estar “Totalmente de acuerdo” y otros 143 “De acuerdo”, lo que equivale al 86% del total encuestado. Esta cifra ratifica que el plan ha logrado posicionarse como una herramienta efectiva de apoyo a la cualificación constante, el fomento de trayectorias educativas sostenidas, la formación doctoral y el reconocimiento a los talentos en las funciones misionales de docencia, investigación y proyección social. A ello se suma la valoración positiva de las condiciones contractuales, planes de formación, estímulos a la investigación, educación continua y apoyos económicos para estudio, donde también el 86% expresó acuerdo. La contratación anualizada, el cumplimiento riguroso de las condiciones de ley y los incentivos por producción

académica fortalecen el sentido de pertenencia, legitimando el compromiso profesional con el ideario institucional.

Entre los mecanismos implementados para garantizar una docencia de alta calidad, destaca la selección de profesores calificados y comprometidos con los propósitos académicos, científicos y sociales de la institución. Esta labor es valorada por el 83,7% de los 186 miembros del personal administrativo encuestados, quienes reconocen la calidad de los docentes vinculados y su participación en el plan de crecimiento y desarrollo institucional. Este reconocimiento pone de relieve el trabajo colaborativo entre áreas, donde el profesor libertador se posiciona como actor clave en la construcción de comunidad. El desarrollo profesional, además de fortalecer las funciones sustantivas, promueve trayectorias docentes bajo principios de excelencia. Para su seguimiento, se cuenta con la evaluación profesional como herramienta estructural que recoge las valoraciones de estudiantes, decanos y la autoevaluación del docente. Este ejercicio permite identificar competencias desarrolladas y su impacto en los procesos metodológicos, evidenciando la relación directa entre la cualificación profesional y la calidad de las estrategias de enseñanza-aprendizaje implementadas.

Otra vía para evidenciar la efectividad del plan de desarrollo profesional es la evaluación de satisfacción aplicada tras cada jornada de cualificación, la cual permite valorar la pertinencia de los contenidos, su aplicabilidad, el manejo temático por parte del facilitador y, en general, la experiencia formativa. Este mecanismo complementa la *Evaluación Integral de Desempeño* establecida en el capítulo X del Estatuto Profesoral, que formaliza la creación del *Comité de Evaluación Profesoral*. Este órgano, que incluye representación docente, tiene funciones clave en el aseguramiento de la calidad:

- a. Establecer los criterios de evaluación del desempeño según categoría en el escalafón.
- b. Analizar los resultados cualitativos y cuantitativos de los instrumentos aplicados.
- c. Seguimiento a los planes de mejoramiento de profesores de planta y cátedra.
- d. Recomendar la continuidad del profesor según resultados.
- e. Ajustar los instrumentos de medición, garantizando así un proceso evaluativo riguroso, formativo y en constante evolución.

Como parte del sistema institucional de seguimiento al desempeño docente, cada profesor diligencia un formato específico que documenta el cumplimiento de su plan de trabajo. Este formato incluye la función sustantiva, la subfunción correspondiente, el nombre del producto final, una descripción del avance logrado y las evidencias que respaldan dicho proceso. Esta herramienta permite verificar el cumplimiento de los compromisos académicos asumidos y generar una trazabilidad clara de las acciones desarrolladas. El seguimiento se articula a un sistema más amplio de evaluación y retroalimentación, concebido como un espacio formativo y de mejoramiento continuo, que promueve la excelencia en docencia, investigación y proyección social. Los decanos lideran este proceso mediante la evaluación integral de cada docente, considerando el desarrollo de

actividades misionales, la autoevaluación y la retroalimentación estudiantil. Asimismo, se realiza una revisión continua de los criterios académicos, acompañada por acciones de cualificación permanente, estímulo a la producción investigativa y participación de la comunidad en procesos de selección y permanencia, fortaleciendo así una cultura profesoral comprometida con la calidad.

Con el objetivo de fortalecer las estrategias de permanencia y consolidar el desarrollo integral del cuerpo docente, se han implementado medidas que promueven tanto el reconocimiento como la cualificación constante de los profesores. Entre estas acciones destacan los programas estructurados de distinción, que reconocen la excelencia académica y la dedicación institucional. Estas distinciones constituyen un estímulo al mérito y al compromiso con las funciones misionales. Paralelamente, se despliegan planes de formación profesoral orientados al fortalecimiento de competencias pedagógicas, científicas y sociales, asegurando la actualización continua en áreas estratégicas. Asimismo, se promueve la participación en eventos académicos, conferencias y procesos editoriales, fomentando la producción de nuevo conocimiento. En este sentido, surge la pregunta sobre las medidas que ha adoptado la institución para fomentar este desarrollo integral y mejorar las competencias de sus profesores.

Los Libertadores ha reafirmado su compromiso con la cualificación docente a través de acciones concretas que se reflejan en la planificación semestral del trabajo profesoral. Entre ellas, se encuentra la asignación de tres horas semanales destinadas exclusivamente a procesos de formación continua, lo que permite a los docentes participar activamente en los programas ofrecidos por la propia institución. Esta disposición no solo promueve la actualización permanente, sino que también reconoce el aprendizaje como un componente estructural de la labor académica. De manera complementaria, se ha formalizado el uso de dichas horas para cumplir con los compromisos académicos derivados de programas de posgrado, especialmente maestrías y doctorados, que los profesores se encuentren cursando. Con ello, se fortalece el desarrollo profesional bajo una lógica de corresponsabilidad institucional. Estas medidas elevan la calidad de la experiencia educativa ofrecida al estudiantado, consolidando un cuerpo docente altamente capacitado y alineado con las exigencias del contexto académico contemporáneo.

En concordancia con su propósito de impulsar la excelencia académica y el desarrollo integral de su planta docente, la institución ha estructurado un sistema de cualificación profesoral articulado en líneas estratégicas.

- **Formación posgradual.** Se brinda apoyo para cursar maestrías, doctorados y posdoctorados, tanto a nivel nacional como internacional, a profesores con contrato vigente de tiempo completo y una antigüedad no menor a 18 meses. Entre 2017 y 2023, la inversión institucional en este componente ascendió a \$150.995.514, evidenciando un compromiso sostenido con la formación avanzada.

- **Competencias académicas.** Esta línea promueve el fortalecimiento pedagógico y metodológico en tres ejes:
 1. Capacidades profesores, orientadas al diseño de contenidos, estrategias en aula y evaluación de aprendizajes.
 2. Investigación y creación cultural, que integra cursos y talleres sobre redacción científica, estadística aplicada o fotografía 360.
 3. Proyección social, que aborda temáticas como internacionalización del currículo, educación intercultural inclusiva y cooperación internacional.
- **Lengua extranjera.** Se ha fortalecido la cualificación en segundas lenguas, con énfasis en inglés, pero también incluyendo otros idiomas como portugués, francés e italiano. Esta línea de formación tiene como propósito ampliar las competencias lingüísticas del profesorado, reconociendo su papel clave en la internacionalización del currículo y en la mejora de las prácticas pedagógicas en contextos globalizados. Las acciones implementadas incluyen el uso de nuevas pedagogías, recursos TIC y la evaluación sistemática de las habilidades de conversación, escucha, lectura y escritura. En este sentido, los espacios de formación se integran dentro del plan de trabajo del docente. Tal como lo relata la *Profesora 2* en un grupo focal: "... yo el semestre pasado participé de un taller de conversación en inglés... era un espacio de 1 hora semanal... una semana club conversacional, otra semana refuerzo académico... adicionalmente, este semestre dentro de mi plan de trabajo... también estoy estudiando inglés".
- **Competencias organizacionales.** La institución promueve el fortalecimiento de habilidades transversales mediante procesos de cualificación en orientación a resultados, orientación al servicio, innovación, empoderamiento, trabajo en equipo y liderazgo, pilares fundamentales para consolidar un cuerpo profesional alineado con la cultura institucional.
- **Competencias disciplinarias.** Se han desarrollado programas específicos según el campo de saber, asegurando una actualización permanente. En 2021 se destinaron \$29.000.000 a capacitaciones disciplinarias y en 2022 la inversión ascendió a \$47.496.500, evidenciando del compromiso sostenido con la profundización académica.
- **Proyecto de vida con proyecto institucional.** Esta dimensión se aborda a través del proceso de inducción institucional, orientado a familiarizar a los profesores con la cultura organizacional, las políticas de seguridad y salud en el trabajo, sus funciones específicas y el desarrollo del ser.

La institución ha promovido de manera sistemática la formación continua de su cuerpo profesional mediante la oferta de cursos de cualificación en áreas estratégicas para el ejercicio docente. Entre las temáticas abordadas se destacan la investigación, el manejo de herramientas informáticas, la medición educativa, la inclusión e interculturalidad, así como el fortalecimiento de competencias pedagógicas. Estos cursos, en su mayoría

certificados por entidades externas, reflejan tanto el compromiso institucional con la excelencia académica como la disposición activa del profesorado para participar en procesos de cualificación que impactan directamente su desempeño profesional. La oferta formativa, articulada al *Plan Institucional de Desarrollo Profesoral*, se consolida como un componente clave del modelo de mejora continua. En la tabla correspondiente se detallan los cursos recibidos entre 2021 y 2024, permitiendo evidenciar el impacto positivo de estas acciones en la consolidación de trayectorias docentes sólidas, actualizadas y alineadas con los estándares de calidad que exige el contexto educativo contemporáneo.

Característica 32. Interacción académica de los profesores.

Esta característica subraya cómo la interacción académica del profesorado ha sido comprendida, promovida y evaluada como un componente estructural del desarrollo profesoral, trascendiendo las acciones coyunturales o de carácter puntual. En Los Libertadores, esta interacción no se concibe exclusivamente como movilidad física o participación eventual en eventos académicos, sino como parte de una estrategia institucional de transformación y proyección. En efecto, la [Política Institucional de Internacionalización y Cooperación](#) establece que uno de sus pilares estratégicos es “Promover, fomentar y fortalecer vínculos de integración y alianzas estratégicas con instituciones, asociaciones y organismos de carácter nacional, regional e internacional que fortalezcan las funciones sustantivas”. Esta visión refuerza la necesidad de integrar la dimensión internacional al quehacer docente e investigativo, consolidando redes de conocimiento y plataformas colaborativas que expandan el impacto académico del profesorado.

Esta visión estratégica de interacción académica e internacionalización se encuentra plenamente articulada con el *Plan de Desarrollo Institucional 2019–2027*, en el cual se establece que el 2025 es el punto de partida para el posicionamiento institucional, afirmando que: “En este año se concretará el inicio del posicionamiento de la oferta existente y la nueva oferta libertadora, tanto a nivel nacional como a nivel internacional, la institución se plantea figurar en el medio por su apropiación integral de las premisas institucionales en toda su acción y por el impacto en la transformación de su entorno”. Esta proyección cobra sentido cuando se analiza el reto específico asociado a la Comunidad de Profesores, donde se plantea “Fomentar la incorporación de la formación de ciudadanos cosmopolitas e interculturales que comprendan las problemáticas globales, y que tengan la capacidad de reinventar sus profesiones permanentemente para afrontar problemáticas complejas”. En consecuencia, el Plan propone un conjunto de iniciativas institucionales orientadas a materializar esta apuesta formativa y académica, las cuales se detallan a continuación:

- Promover la conversión institucional hacia un centro de excelencia académica de nivel internacional, mediante la internacionalización del currículo, el fortalecimiento de talento humano de clase mundial y una mayor visibilidad en rankings internacionales

- Consolidar los procesos de cooperación internacional y bilingüismo, como vía para preparar a la institución en escenarios globales
- Continuar fortaleciendo la comunidad de profesores como una comunidad académica autocrítica, que avanza hacia mayores niveles de desarrollo, que se refleja en el impacto en la docencia.

Esto se ratifica en el [Proyecto Educativo Institucional Libertador \(PEIL\)](#) en tanto el profesor Libertador es un agente de transformación social, integrador de saberes y constructor de comunidad académica, por lo que la interacción del profesorado con el entorno es esencial para cumplir con la misión institucional así como con los retos e iniciativas propuestos en el [Plan de Desarrollo Institucional 2019–2027](#). Además, el PEIL subraya que “La Fundación promueve la integración con comunidades locales, regionales, nacionales e internacionales que se encuentran en continua transformación e intercambio de experiencias, para apropiarse, difundir, intercambiar y asimilar los avances científicos y académicos de otras IES”. Esta afirmación reafirma que el relacionamiento académico del profesorado no es un componente periférico, sino estructural en la dinámica institucional, ya que enriquece la calidad de la docencia, amplía el alcance de la investigación aplicada y potencia el impacto social del conocimiento.

La interacción del profesorado con redes académicas no es resultado de un proceso espontáneo ni aislado, sino el producto de condiciones institucionales que deben ser habilitadas intencionalmente. Para su consolidación se requiere de políticas activas, visión estratégica y acompañamiento técnico que permitan convertir la internacionalización en una práctica estructural del quehacer docente. En coherencia con esta visión, se han impulsado procesos que posibilitan a la planta profesoral desarrollar:

- **Formación estructurada en internacionalización.** Esto se lleva a cabo mediante talleres, espacios de formación y acciones de acompañamiento que permiten el desarrollo de competencias para liderar proyectos colaborativos, participar en eventos académicos globales, impulsar iniciativas tipo COIL y codirigir investigaciones con pares internacionales. La relevancia de este enfoque es reforzada por las voces del mismo profesorado, como lo señala el Profesor 1: “[...] me parece que se debería hacer un énfasis muy grande en la parte internacionalización docente, porque cuando un profesor se va y se capacita, hace intercambio de conocimientos o de una Facultad de orden internacional, en realidad eso si repercute fuertemente, no solo en su visión, sino en lo que trae para los estudiantes y creo que a hí tendríamos que fortalecer, según mi humilde opinión. Pero yo apenas llevo 2 años y medio acá”. Grupo Focal Profesores, 2025).
- **Visión estratégica de redes y asociaciones.** Los Libertadores ha transformado la manera en que se concibe la interacción internacional del profesorado. Las redes ya no son vistas únicamente como vitrinas de visibilidad institucional, sino como espacios de intercambio, desarrollo profesional y construcción de legitimidad académica. Esta perspectiva se concreta, inicialmente, en la suscripción

institucional a redes, pero se profundiza a través del trabajo articulado entre la Institución, las facultades y los profesores. En esa línea, se ha priorizado la participación en redes relevantes por área de conocimiento, tales como ASCUN, ACOFI, ASCOFAPSI, ASCOFADE, ACOFADE, RedColsi, RedUnete, PILA y el Programa Delfín, entre otras. Este relacionamiento estratégico se fortalece mediante la identificación de profesores clave por facultad, la asignación de responsabilidades específicas y la incorporación de estas actividades en los planes de trabajo docente. La relevancia de este enfoque es evidenciada en los testimonios recogidos en grupos focales, como se detalla a continuación.

En este momento, pues yo estoy en el programa Delfín, por ejemplo y la apuesta con la estudiante es específicamente de no solo investiguemos sobre un tema de gestión transfronteriza del agua, sino qué podemos hacer, es decir, con estas 7 semanas apuntémosle entonces a un artículo, apuntémosle a un cierto tipo de resultado muy específico que se puede hacer de manera conjunta, pero que marca en un horizonte también de posicionamiento, de lo que se está haciendo entonces creo que se tienen buenas perspectivas, se ha avanzado, pues bastante, pero también es necesario como ese, como esa fuerza o ese soporte que se pueda tener por parte de los programas, facultades y no solamente quedarse en lo que es la divulgación y el conseguir esos convenios que sé que no son nada fáciles, ni cómo se dice, económicos de conseguir y gestionar, entonces ahí como que pues de lo que yo he visto desde la facultad en la que estoy, que es de derecho y ciencia política, pues se dan estos elementos

O como lo señala otro de los profesores participantes del grupo focal:

[...] precisamente la Universidad en este momento ya tiene las o ha tenido durante estos últimos años esa posibilidad de hacer contacto y participar en programas de internacionalización, como es el caso del programa Delfín en donde tuve la oportunidad también ya de vincularme a este programa, aun cuando todavía no he podido, no tengo la experiencia con un grupo de estudiantes, pero sí vi la dinámica que se lleva a cabo en todo el ejercicio y es muy, muy interesante y favorable, precisamente no solamente para estudiantes, sino también para conducir o llevar estudiantes afuera de Colombia, afuera del país, ya sea de forma presencial o de forma virtual.

En coherencia con su compromiso con la excelencia académica y la consolidación de comunidades de aprendizaje e investigación, la institución ha desplegado una estrategia robusta para el desarrollo y fortalecimiento de convenios interinstitucionales, orientada a enriquecer la interacción académica del cuerpo profesional. Esta apuesta estratégica ha permitido ampliar y dinamizar alianzas con instituciones educativas, redes académicas, centros de investigación y organismos nacionales e internacionales, generando escenarios colaborativos para la docencia, la movilidad, la producción intelectual y los proyectos conjuntos. Entre 2021 y 2024, estos convenios y relacionamientos suman más de 550 acuerdos, lo que evidencia una política activa de apertura institucional. El análisis de su objeto resalta que la mayoría de estos convenios responden a la

necesidad de establecer parámetros de cooperación para prácticas dirigidas por profesores, desarrollar actividades académicas, científicas, pedagógicas y culturales, fortalecer procesos del Consultorio Jurídico y articular acciones para el desarrollo de la investigación, incluyendo la publicación de productos científicos, consolidando así trayectorias docentes con proyección y sentido social.

A su vez, se destaca que los convenios y relacionamientos interinstitucionales han generado impactos concretos en la comunidad de profesores, manifestados en actividades como la movilidad académica, el desarrollo de clases espejo, la celebración de iniciativas *Collaborative Online International Learning* (COIL) , la cooperación internacional y la colaboración en proyectos de investigación conjunta. Estas acciones no solo amplían el alcance del trabajo académico, sino que configuran entornos colaborativos que potencian el intercambio de saberes y consolidan redes de conocimiento. Desde la voz del profesorado se valora positivamente el efecto de los convenios en su desarrollo profesional, destacando que estos acuerdos abren oportunidades para el acceso a redes de investigación, coautorías, recursos académicos compartidos y escenarios de visibilidad internacional. Los profesores, a través de grupos focales, ratifican la estrecha relación entre los convenios y el fortalecimiento de la investigación, identificando en estos instrumentos una vía para legitimar, expandir y proyectar sus líneas de trabajo con impacto académico y pertinencia social:

[...] ahí considero que es un mar de oportunidades el hecho de hacer investigación con otras universidades, no solamente en América Latina y en otras latitudes, puede ser Asia, África o la misma Europa o Estados Unidos, porque de todas formas, ahí no solamente interesa e importa qué contactos yo tenga como profe, qué contactos y convenios tengan la universidad, sino cómo se da a través del tiempo esa lógica de investigación, en los proyectos cuando uno formula y presenta el documento pues si se pregunta o deja el espacio para saber con quién va a investigar y le da un mayor puntaje si investiga con profesores de afuera.

Por último, es importante destacar que los convenios y relacionamientos interinstitucionales no han sido el resultado de una acción aislada, sino de una articulación amplia entre distintas unidades académicas y administrativas, lo cual evidencia un enfoque transversal y estratégico en la gestión de alianzas. Entre las dependencias que han impulsado estos procesos se encuentran la *Dirección de Relaciones Interinstitucionales* (DRI), la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables (FCEAC), la Facultad de Ciencias de la Comunicación, la Facultad de Ciencias Humanas y Sociales, la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, la Facultad de Ingeniería y Ciencias Básicas, la Facultad de Psicología, así como áreas administrativas como la Gerencia Comercial, la Dirección de Planeación, la Secretaría General y, con un rol particularmente destacado, la Vicerrectoría de Proyección Social. Esta última ha sido clave en la formulación e implementación de procesos que han permitido la interacción efectiva del profesorado con diversas redes académicas y comunidades de conocimiento, fortaleciendo así la presencia institucional en escenarios colaborativos de alto valor estratégico.

Según el análisis institucional y las cifras de relacionamiento recopiladas entre los años 2021 y 2024, el profesorado ha consolidado un proceso sostenido y estructural de interacción con comunidades académicas nacionales e internacionales. Este proceso ha trascendido la lógica de la movilidad ocasional para convertirse en una estrategia deliberada de desarrollo profesional y posicionamiento académico. Durante este periodo, se han registrado 1007 movilidades, en doble vía y bajo modalidades tanto presenciales como virtuales, siendo esta última potenciada a raíz de las condiciones generadas por la pandemia del Covid 19. Estas movilidades han facilitado el intercambio de saberes, experiencias y buenas prácticas, a la par que han contribuido a fortalecer la participación en redes y asociaciones académicas. La evolución de este indicador da cuenta de una política institucional coherente con los lineamientos del Plan de Desarrollo y el PEIL, en la que la internacionalización, la colaboración académica y la proyección global del conocimiento son elementos fundamentales para la consolidación de una comunidad profesional de alcance transnacional.

Tabla 41. Reporte de movilidades entrantes y salientes de tipo nacional e internacional para profesores periodos 2021-1 a 2024-2.

| Año | Periodo | Total profesores en movilidad saliente | | Total profesores en movilidad entrante | |
|-------|---------|--|---------------|--|---------------|
| | | Nacional | Internacional | Nacional | Internacional |
| 2021 | I | 30 | 49 | 37 | 23 |
| | II | 57 | 31 | 77 | 39 |
| 2022 | I | 82 | 31 | 44 | 35 |
| | II | 48 | 29 | 60 | 39 |
| 2023 | I | 72 | 7 | 415 | 33 |
| | II | 71 | 19 | 348 | 34 |
| 2024 | I | 22 | 18 | 76 | 18 |
| | II | 73 | 38 | 292 | 41 |
| Total | | 455 | 222 | 1349 | 262 |

Fuente: Dirección de Planeación, 2025.

Estas movilidades tienen como principales destinos y propósitos los siguientes:

- México, con el programa PILA Académico y convenios bilaterales (ej. Universidad de Guadalajara, Universidad de Oriente).
- España, con participación en estancias y congresos vinculados a redes de psicología, salud mental y educación.
- Argentina y Brasil, donde se consolidan intercambios con universidades públicas y redes latinoamericanas, especialmente para favorecer el desarrollo de proyectos de investigación conjunta.

- Estados Unidos, principalmente en actividades de formación docente, certificaciones en segunda lengua y eventos de pedagogía innovadora.

Los Libertadores, mediante la *Convocatoria Interna Anual de Proyectos de Investigación y Creación Artística y Cultural*, ha consolidado una estrategia que promueve activamente el desarrollo investigativo del profesorado, fortaleciendo su vinculación con aliados nacionales e internacionales. Esta convocatoria, que clasifica los proyectos en tres tipologías (A, B y C), establece como requisito obligatorio la inclusión de coinvestigadores, lo que ha dinamizado el relacionamiento académico con pares de otras instituciones. Como resultado, los profesores que participan de este ejercicio no solo cuentan con horas fijas semanales destinadas a la investigación dentro de su plan de trabajo, sino que también logran configurar equipos colaborativos interinstitucionales, ampliando así el alcance y la calidad de sus iniciativas. Esta articulación ha propiciado un crecimiento sostenido de proyectos desarrollados con recursos externos y ha fortalecido la publicación de artículos en revistas indexadas y de alto impacto. Tal como lo evidencia la Tabla 42, esta política ha Enriquecido la producción científica de los grupos de investigación, consolidando una cultura investigativa con proyección nacional e internacional.

Tabla 42. Asignación actual de horas para profesores con proyectos de investigación por categoría de proyecto.

| Categoría del Proyecto | Asignación semanal de horas | |
|------------------------|-----------------------------|--------|
| | Mínimo | Máximo |
| Categoría A | 20 | 24 |
| Categoría B | 12 | 14 |
| Categoría C | 4 | 5 |

Fuente: Dirección de Planeación, 2025.

Tabla 43. Proyectos de Investigación con recursos externos ventana 2021 - 2024.

| No. | Grupo de investigación | Proyectos de investigación con recursos externos | | | | Total de proyectos | Artículos en revistas indexadas nacionales Publindex (últimos 5 años) | Artículos en revistas indexadas internacionales (Scopus /WoS) |
|-----|---|--|------|------|------|--------------------|---|---|
| | | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | | | |
| 1 | Comunicación, Cultura y Tecnología | 3 | 7 | 7 | 11 | 28 | 4 | 4 |
| 2 | Derecho y Política | 5 | 4 | 7 | 11 | 27 | 4 | 3 |
| 3 | Economía Circular y Emprendimiento | 0 | 0 | 1 | 2 | 3 | 0 | 14 |
| 4 | Educación, Cultura y Transformación | 0 | 0 | 5 | 4 | 9 | 2 | 11 |
| 5 | Grupo de Investigación en Ingeniería Aplicada (GUIAS) | 2 | 2 | 6 | 15 | 25 | 2 | 39 |

| No. | Grupo de investigación | Proyectos de investigación con recursos externos | | | | Total de proyectos | Artículos en revistas indexadas nacionales Publindex (últimos 5 años) | Artículos en revistas indexadas internacionales (Scopus /WoS) |
|-------|--|--|------|------|------|--------------------|---|---|
| | | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | | | |
| 6 | Grupo de Investigación en Diseño, Análisis y Desarrollo de Sistemas de Ingeniería -GIDAD | 7 | 12 | 21 | 6 | 46 | 10 | 66 |
| 7 | Grupo de Investigación Transdisciplinaria para la Innovación Educativa y Transformación Social | 0 | 0 | 4 | 8 | 12 | 2 | 0 |
| 8 | Grupo de Investigación en Sistemas Aeroespaciales - AERSYS | 0 | 0 | 0 | 12 | 12 | 3 | 10 |
| 9 | La Razón Pedagógica | 0 | 3 | 9 | 5 | 17 | 1 | 4 |
| 10 | NanoTech | 0 | 0 | 3 | 2 | 5 | 0 | 5 |
| 11 | Psicología Integral y Desarrollo Humano | 0 | 1 | 8 | 7 | 16 | 0 | 4 |
| 12 | Reflexión Económica Administrativa y Contable (REAC) | 6 | 4 | 0 | 0 | 10 | 12 | 25 |
| 13 | Grupo de Investigación de Responsabilidad Social y Ambiental GIRSA | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 5 |
| 14 | Representaciones Y Conceptos Científicos (IREC) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 |
| Total | | 23 | 33 | 71 | 83 | 210 | 45 | 190 |

Fuente: Dirección de Planeación, 2025.

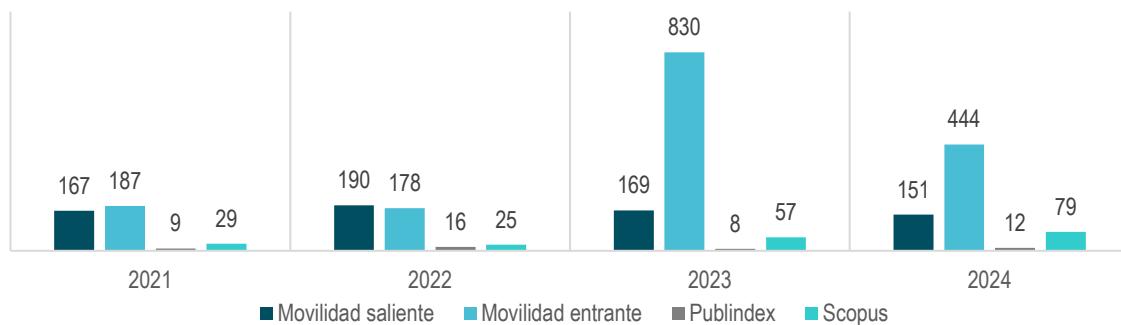
La interacción con redes académicas ha tenido un impacto significativo en el fortalecimiento de la visibilidad académica y social de la institución, dinamizando los procesos de innovación curricular, promoviendo la producción de conocimiento situado y proyectando el quehacer académico hacia escenarios de transformación. Esta participación ha sido clave para promover la investigación interinstitucional, favorecer la escritura académica colaborativa, consolidar líneas de investigación interdisciplinarias, nutrir los procesos formativos con enfoques internacionales, fortalecer el carácter humanista y transformador del PEIL r, y potenciar una cultura académica sustentada en la colaboración y el diálogo entre saberes. En esta dirección, se han desarrollado mecanismos de evaluación y análisis orientados a valorar la pertinencia, alcance y efectividad de la interacción del profesorado con comunidades académicas nacionales e internacionales. Esta evaluación continua permite

ajustar estrategias, identificar buenas prácticas y consolidar una política de internacionalización académica con sentido ético, social y pedagógico.

La interacción académica del profesorado con redes y comunidades académicas, tanto nacionales como internacionales, constituye un indicador estratégico de la proyección institucional, la visibilidad académica y la calidad del cumplimiento misional. En este marco, la participación de la comunidad de profesores en procesos de movilidad y en redes académicas evidencia la consolidación de un ecosistema articulado de colaboración, donde cada facultad cumple un rol específico y diferenciado, de acuerdo con su naturaleza disciplinar. Esta especialización por áreas del conocimiento proporciona evidencia concreta del desarrollo equilibrado de las funciones sustantivas: docencia, investigación y proyección social. La visibilidad alcanzada capitaliza las fortalezas propias de cada unidad académica, entendiendo que la diversidad no fragmenta, sino que fortalece. Cada área de conocimiento participa con un propósito claro, generando resultados que nutren el proyecto educativo, consolidando así un modelo que conjuga pertinencia nacional, proyección internacional a través de redes de prestigio e impacto regional desde la investigación aplicada.

Por otro lado, el comportamiento de los artículos publicados en revistas indexadas en *Publindex*, sistema nacional de indexación y homologación de revistas científicas en Colombia, no presenta una tendencia creciente durante el mismo periodo de análisis. Este dato sugiere una orientación estratégica institucional hacia sistemas de mayor visibilidad y alcance internacional, como *Scopus* y *Web of Science (WoS)*, priorizando la circulación del conocimiento en escenarios que amplifican el impacto académico y científico. En este sentido, la elección deliberada de escenarios de publicación obedece a una política de posicionamiento que busca fortalecer la reputación académica institucional más allá del contexto nacional. En suma, los datos evidencian que [la Política Institucional de Internacionalización y Cooperación](#), en lo referente a la movilidad académica entrante, se consolida como un motor estratégico para el mejoramiento de los indicadores de producción investigativa y visibilidad institucional. Esta dinámica posiciona a la Fundación Universitaria Los Libertadores como un actor académico relevante en el ámbito científico global.

Gráfico 46. Relación de movilidad entrante y saliente de profesores vs. generación de nuevo conocimiento en productos tipo artículo científico.



Fuente: Full en Cifras, 2025.

Los indicadores cuantitativos que reflejan con claridad el fortalecimiento de la planta profesoral y su correlación positiva con la generación de nuevo conocimiento y el posicionamiento institucional. No obstante, más allá de ello, resulta fundamental visibilizar cómo esta dinámica se concreta y diversifica a través de los logros y procesos de interacción que adelanta el profesorado en el marco de cada Facultad. Esta perspectiva permite reconocer los efectos agregados y las particularidades y estrategias propias de cada unidad académica, evidenciando cómo el relacionamiento con comunidades científicas, académicas y profesionales tanto nacionales como internacionales se convierte en una práctica estructurante del quehacer docente, investigativo y de proyección social. A continuación, se presenta una síntesis detallada de dichas acciones, organizada por Facultad; esta da cuenta de un ecosistema académico plural, especializado y comprometido con el fortalecimiento del conocimiento situado, la internacionalización del saber y la articulación efectiva entre las funciones sustantivas⁶

Tabla 44. Proceso Interacción Académica del Profesorado por Facultad.

| Facultad | Síntesis de Logros y participación en Redes |
|--|---|
| Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables | <ul style="list-style-type: none"> Liderazgo nacional: Participación en ASCOLFA, AFADECO y ASFACOP. Organización de eventos nacionales, liderazgo gremial y participación en revisiones normativas del sector. Internacionalización: Participación en Erasmus+, liderazgo en CONPEHT, congresos en Ecuador, Chile y Guatemala. Innovación pedagógica: Implementación del modelo COIL (800 estudiantes, 5 países). Investigación aplicada: Proyecto sobre turismo sostenible con tecnología 4.0, colaboración con SENA y ACOPI. Emprendimiento y conexión con el entorno: Festival Arrank Fest y proyectos con la Alcaldía de Bogotá. |
| Facultad de Ciencias de la Comunicación | <ul style="list-style-type: none"> Proyección dual: Integración nacional e internacional con clases espejo, charlas y festivales (Cinestesia, Boom Creativo, La Sala). Alianzas estratégicas: Participación en AFCOM, FELAFACS, AFAP, ANDA y ANAFE. Internacionalización efectiva: Convenios con UAEH (México), Global Classroom con el TEC de Monterrey, y diplomado con la Universidad de Texas en Arlington. Investigación en red: Proyectos con Brasil (protección a líderes sociales), Chile (problemas complejos), y convenios con universidades mexicanas y bolivianas. |
| Facultad de Ingeniería y Ciencias Básicas | <ul style="list-style-type: none"> Vínculo con el sector productivo: Alianzas con la Fuerza Aérea Colombiana, CIAC y empresas aeronáuticas. |

⁶ Para ver una descripción cualitativa ampliada sobre cómo la interacción académica de los profesores ha derivado en el desarrollo de procesos y proyectos pertinentes para la institución se puede consultar el Anexo de Descripción Proceso Interacción Académica del Profesorado por Facultad.

| Facultad | Síntesis de Logros y participación en Redes |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> Participación destacada: Concurso ALAS de cohetería, prácticas de alta especialización. Investigación científica: Grupo GIDAD entre los 20 mejores de Colombia (23 artículos 2022). Patente otorgada: Tratamiento de aguas residuales con celulosa bacteriana (2025). Redes académicas: ACOFI, ACOFACIEN, REDIS, REDIMEC, REDIE, REDIN, RI3. Alianzas clave: USP, UNESP, UTFPR (Brasil), Western University (Canadá), Universidad de Zaragoza y Oviedo (España). |
| Facultad de Ciencias Humanas y Sociales | <ul style="list-style-type: none"> Líneas estratégicas: Neuroeducación, lúdica e interculturalidad. Proyección social: Investigación para la paz, derechos humanos, convenio con INPEC y proyectos con el ICBF. Alianzas académicas: Universidad Distrital, Libre, UNAD, Católica de Córdoba (doble titulación). Redes: CLACSO, REDMAIN, ASCOFADE (Cátedra Itinerante Infancias y Paz), RAUS, ARIUSA. Impacto regional y global: Proyectos con el Ministerio del Interior sobre IA y congresos como el de Neuroeducación e Interculturalidad. |
| Facultad de Psicología | <ul style="list-style-type: none"> Contexto social aplicado: Convenios con INPEC, ASDOWN, ICBF, Comfama y Fundación Metamorfosis. Líneas de investigación: Psicología jurídica, educativa, gerontología, psicoanálisis. Eventos académicos: Participación en encuentros de semilleros y talleres de terapias expresivas. Redes y alianzas: ASCOFAPSI, CLACSO, colaboración con UNIVILLE (Brasil), ANDEP, RAUS. |
| Facultad de Derecho y Ciencias Políticas | <ul style="list-style-type: none"> Proyección pública: Consultorio Móvil con Masivo Capital (3.037 beneficiarios), prácticas en INPEC (23 estudiantes), alianzas con Colegio de Abogados y Comisión Colombiana de Juristas. Investigación aplicada: Protección a líderes sociales (Brasil), colaboración con la Universidad Nacional, Andes, Tadeo, Edimburgo (Reino Unido), ONIC e Indonesia. Redes académicas: CLACSO, GRECOL-ALC, alianzas con universidades de Ecuador, Bolivia, Francia, España, México y Argentina. |

Fuente. Dirección de Investigaciones, 2025.

Valoración sobre la calidad del Factor 10

Como resultado de este ejercicio de autoevaluación de la comunidad de profesores y los procesos que se amplían y fortalecen en el marco de nuestra cultura de la Alta Calidad, a continuación, precisamos los principales resultados, logros e impactos identificados en el factor:

- Aplicación clara y transparente del estatuto profesional por parte de la comunidad de profesores de la Fundación Universitaria Los Libertadores.

- Fortalecimiento en la aplicación del Estatuto Profesoral respecto al ascenso en las categorías del escalafón.
- Aplicación del proceso de asignación de escalafón al 100% de los profesores incluidos los profesores nuevos de la institución.
- Conocimiento y comprensión de la formulación de las funciones profesorales asignadas a través de planes de trabajo en los períodos académicos.

Estos importantes logros conllevan, necesariamente, a la identificación de los retos venideros, las mejoras transformadoras en las cuales enfocaremos nuestra atención en los siguientes años:

- Actualización del Estatuto Profesoral en atención a la diversificación de programas con modalidades y periodicidades diversas.
- Continuar el fortalecimiento del dominio y certificación de una segunda lengua del cuerpo profesoral.

Considerando el análisis que se ha presentado a lo largo de este capítulo, este factor ha sido calificado en 4,7, con un cumplimiento pleno, como se observa en detalle a continuación:

Tabla 45. Valoración sobre la calidad del Factor 10.

| Características | C 28 | C 29 | C 30 | C 31 | C 32 | Factor 10 |
|--------------------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|-------------------------|----------------------|
| Calificación asignada | 4,57 | 5,0 | 5,0 | 4,57 | 4,27 | 4,68 |
| Porcentaje de cumplimiento (%) | 91% | 100% | 100% | 91% | 85% | 94% |
| Nivel de cumplimiento (cuantitativo) | Se cumple plenamente | Se cumple plenamente | Se cumple plenamente | Se cumple plenamente | Se cumple en alto grado | Se cumple plenamente |

Fuente: Elaboración propia, 2025.