

Proceso de

# AUTOEVALUACIÓN CON FINES DE ACREDITACIÓN 2019

—  
Informe de cumplimiento de características  
del modelo CNA para **la acreditación Institucional**

## Factor 3

---

### Profesores

Proceso de  
**AUTOEVALUACIÓN CON  
FINES DE ACREDITACIÓN  
2019**

—

Informe de cumplimiento de características  
del modelo CNA para **la acreditación Institucional**

**Factor 3**

---

Profesores





Por una cultura de la vida,  
su calidad y su sentido

---

#### **DIRECTIVOS (2018 - 2019)**

Presidenta El Claustro

Tiana Cian Leal

Presidente Consejo Directivo

Juan Carlos López Trujillo

Rectora

María Clara Rangel Galvis

Vicerrectora Académica

Rita Cecilia Plata De Silva

Vicerrector Administrativo

Francisco José Falla Carrasco

Vicerrector Investigaciones

Miguel Otero Cadena

Secretario General

Luis Arturo Rodríguez Buitrago

---

#### **DISEÑO**

Centro de Diseño y Comunicación

Facultad de Creación y Comunicación

Universidad El Bosque

---

#### **IMPRESIÓN**

AFAN GRÁFICO S.A.S

---

#### **© UNIVERSIDAD EL BOSQUE**

Av. Cra. 9 No. 131 A – 02.

Edificio Fundadores, Bogotá, D.C., Colombia

Teléfono 6489000

[www.uelbosque.edu.co](http://www.uelbosque.edu.co)

---

#### **COMITÉ EDITORIAL**

María Clara Rangel Galvis

Rita Cecilia Plata De Silva

Francisco José Falla Carrasco

Miguel Otero Cadena

Miguel Ruiz Rubiano

Claudia Marcela Neisa Cubillos

---

#### **COORDINADORAS DEL FACTOR 3**

Sandra Patricia Sarmiento Garzón

Liliana María Ahumada Villate

---

© Todos los derechos reservados.

Esta publicación no puede ser reproducida ni total ni parcialmente, ni entregada o transmitida por un sistema de recuperación de información, en ninguna forma ni por ningún medio, sin el permiso previo de la Universidad El Bosque.





# Factor 3 | Profesores

## contenido

### INTRODUCCIÓN | 9

### CARACTERÍSTICA 7. DEBERES Y DERECHOS DEL PROFESORADO | 8

#### ASPECTOS A EVALUAR DE LA CARACTERÍSTICA 7 | 9

**Aspecto a Evaluar A.** Contribución del estatuto docente al desarrollo de la misión institucional | 9

**Aspecto a Evaluar B.** Aplicación transparente del régimen disciplinario de los profesores | 10

**Aspecto a Evaluar C.** Apreciación de los profesores acerca de la aplicación del estatuto profesoral | 10

**Aspecto a Evaluar D.** Participación de los profesores en los organismos de decisión de la Universidad | 11

**Aspecto a Evaluar E.** Claridad y transparencia en la aplicación de los mecanismos predeterminados para la elección de representantes profesorales en los organismos de decisión | 11

### CARACTERÍSTICA 8. PLANTA PROFESORAL | 12

#### ASPECTOS A EVALUAR DE LA CARACTERÍSTICA 8 | 13

**Aspecto a Evaluar A.** Suficiencia del cuerpo profesoral para el cumplimiento de las funciones misionales de la institución | 13

**Aspecto a Evaluar B.** Calidad de los profesores, según títulos obtenidos y experiencia en relación con las funciones sustantivas de la institución | 15

**Aspecto a Evaluar C.** Mecanismos de contratación de profesores que propendan por la consolidación de una comunidad académica comprometida con las funciones misionales | 18



**Aspecto a Evaluar D.** Criterios para definir responsabilidades del profesorado en relación con la docencia, investigación extensión o proyección social y la asesoría a estudiante de acuerdo a la categoría del escalafón docente | 21

**Aspecto a Evaluar E.** Capacidad de los criterios y mecanismos de evaluación de las tareas asignadas a los profesores con miras a cualificar su labor | 25

**Aspecto a Evaluar F.** Diversidad del cuerpo profesoral en términos del origen institucional de su formación académica y la calidad de los programas de los cuales son graduados | 27

**Aspecto a Evaluar G.** Adecuada distribución de las labores asignadas a los profesores para desarrollar sus funciones en condiciones de calidad con espacios institucionales apropiados | 20

## **CARACTERÍSTICA 9 CARRERA DOCENTE | 30**

### **ASPECTOS A EVALUAR DE LA CARACTERÍSTICA 9 | 30**

**Aspecto a Evaluar A.** Cumplimiento transparente de los criterios establecidos para la vinculación y evaluación de profesores | 30

**Aspecto a Evaluar B.** Estructuración de las categorías académicas y efectiva movilidad de los profesores en el escalafón docente | 31

**Aspecto a Evaluar C.** Cumplimiento transparente para la determinación de la asignación salarial | 32

## **CARACTERÍSTICA 10 DESARROLLO PROFESORAL | 33**

### **ASPECTOS A EVALUAR DE LA CARACTERÍSTICA 10 | 33**

**Aspecto a Evaluar A.** Cobertura, calidad y pertenecía de los programas de desarrollo profesoral | 33

**Aspectos a Evaluar B.** Aplicación de los criterios de reconocimiento al ejercicio calificado de las funciones misionales | 36

## **CARACTERÍSTICA 11 INTERACCIÓN ACADÉMICA DE LOS PROFESORES | 40**

### **ASPECTOS A EVALUAR DE LA CARACTERÍSTICA 10 | 41**

**Aspecto a Evaluar A.** Políticas y estrategias orientadas a facilitar la construcción de comunidades académicas en la institución y su interacción con homólogas del orden nacional e internacional | 41

**Aspecto a Evaluar B.** Estado de la interacción del profesorado por áreas de conocimiento con comunidades académicas nacionales e internacionales | 43





# Introducción

Para la Universidad el talento humano desde su misión, visión y proyecto educativo constituye uno de sus cimientos principales para su quehacer, es por ello el compromiso en el mejoramiento continuo del mismo, lo que se ha logrado a través de la implementación del plan de desarrollo (2016-2021) y la aplicación de políticas y planes de acción lo que ha permitido el fortalecimiento de un equipo académico cualificado, comprometido y con liderazgo que ha apuntado al desarrollo social y cultural de nuestra sociedad y del país en sí, siempre enmarcado en el enfoque Bio-Psico-Social de la Universidad diferenciador en el quehacer académico y el proceso mismo de la educación superior, lo que ha hecho que se articulen las dimensiones biológica, psicológica y social en torno a propuestas innovadoras y resolutivas frente a las condiciones económicas sociales y académicas propias del medio.

Por lo anterior y con el fin de desarrollar el proceso de renovación de la acreditación institucional se presenta en este documento la consolidación, desarrollo, y experiencias presentadas en cada una de las características y sus aspectos a evaluar, resultado del trabajo de los últimos cuatro años en las diferentes características y aspectos a evaluar del factor No 3 profesores.

## Característica 7. Deberes y Derechos del Profesorado

*“La institución aplica con transparencia las disposiciones establecidas en el estatuto de profesores en el que se definen, entre otros aspectos sus deberes y derechos, el régimen disciplinario, el escalafón docente, su participación en los órganos directivos de la institución y los criterios académicos de vinculación y permanencia en la Institución”.*

La Institución desde su misión, enfoque biopsicosocial y cultural, asume el compromiso en ofrecer al profesorado las condiciones propias para facilitar el desarrollo de su quehacer académico, es por ello que a través del estatuto docente se derivan aspectos que rigen la relación docente - universidad con el fin de fortalecer en este equipo el compromiso, la autonomía, el respeto y el cumplimiento de los lineamientos institucionales, es por ello que del estatuto se cuenta con disposiciones referentes a deberes y derechos, régimen disciplinario, escalafón docente, participación de los académicos en los órganos de dirección y criterios de dedicación, las cuales van relacionados con las directrices laborales propias de la institución y las estatales relativas a la actividad docente. Es así como estas disposiciones se aplican a cada una de las actividades y situaciones presentadas dentro de la relación docente-institución, las cuales a su vez hacen parte integral del contrato laboral que se celebra con la institución.

La Universidad en la necesidad de actualizar las disposiciones que rigen la relación laboral con los académicos realizó una revisión detallada de los diferentes capítulos y disposiciones del Estatuto Docente, lo que conllevó a que el comité de asuntos docentes, órgano encargado de la respectiva revisión llevara las propuestas definidas a las diferentes instancias de la institución con el fin de obtener las recomendaciones de la comunidad académica. Como resultado de este proceso el Consejo Directivo avaló y aprobó la propuesta de modificación al Estatuto docente mediante acuerdo Número 15834 del 12 de diciembre de 2018.

En la actualización efectuada la Institución enfocó las modificaciones al fortalecimiento de los siguientes aspectos académicos:

- Carrera docente
- La actualización en las funciones para cada categoría establecidas en el estatuto docente vigente
- El criterio para la evaluación docente para los procesos de enseñanza aprendizaje
- Los lineamientos del proceso disciplinario para académicos de acuerdo a la legislación vigente
- Las distinciones académicas
- Los deberes y derechos de los académicos
- Los estímulos a los académicos
- Autonomía de los jefes de las unidades académicas para el otorgamiento de situaciones administrativas (permisos, licencias, calamidades, entre otras)

Esta actualización será un elemento que permitirá fortalecer la orientación y las decisiones de la institución en relación con los académicos, así como la toma de decisiones en situaciones académicas y administrativas conllevando esto a buscar una agilidad de los procesos y empoderamiento en las unidades académicas para la toma de decisiones.

## Aspectos a Evaluar de la **Característica 7**

### **Aspecto a Evaluar A. Contribución del estatuto docente al desarrollo de la misión institucional**

La Misión de la Universidad dentro de su coherencia y pertinencia no solo apunta al medio social y cultural, sino que también corresponde a la definición Institucional, ya que dentro de ella se expresa no solo los objetivos si no también los procesos académicos y administrativos, siendo explícita en el compromiso con la calidad, transparencia de cada uno de los procesos, el estatuto docente contempla disposiciones encaminadas a regular las situaciones laborales y académicas que conllevan a garantizar la calidad al interior de la academia y las relaciones entre la Universidad y sus académicos.

El estatuto docente en el capítulo segundo artículo 5. De los Postulados, postulado 5 determina que “toda actividad docente contribuye al desarrollo de las disciplinas, las profesiones... en concordancia con la Misión y el Proyecto Educativo”. En este sentido el estatuto docente establece como referente institucional del quehacer la Misión, y establece que toda función desempeñada por los académicos en cualquiera de las orientaciones de la Vocación Académica debe corresponder con un ejercicio por la cultura de la vida, su calidad y su sentido. (Estatuto Docente, 2018).

Es por ello que la Universidad propende dentro de su misión por el compromiso con el país teniendo como imperativo supremo la promoción de la dignidad humana en su integridad, ofreciendo las condiciones para desarrollar los valores éticos, morales, históricos técnicos científicos, los cuales es el reflejo de la aplicación de las disposiciones que integran el estatuto docente, ya que lo contenido en él es lo que se promulga, se aplica y se lleva a cabo en el diario quehacer de nuestros académicos.

- En este sentido el estatuto docente contribuye al desarrollo de la misión Institucional garantizando la aplicación de los diferentes postulados los cuales contribuyen a las formas y orientaciones que la Universidad quiere alcanzar en razón a su labor y al logro de los objetivos planteados en el marco de la prestación siempre de un mejor servicio educativo que conlleve a formar mejores profesionales que contribuyan a construir un mejor País.

### **Soportes y anexos**

- Estatuto Docente

## **Aspecto a Evaluar B. Aplicación transparente del régimen disciplinario de los profesores**

La Universidad El Bosque se ha caracterizado desde sus inicios por contar con disposiciones claras, objetivas, y transparentes, que sean de aplicabilidad a toda la Comunidad Universitaria según sea el caso.

En este aspecto el estatuto Docente, en su capítulo 1, artículo 4 establece “las normas de éste régimen aplicarán a todos los docentes de la Universidad”, es por ello que en el caso de el régimen disciplinario el capítulo 10 de dicho estatuto establece el procedimiento para la investigación de las conductas disciplinarias, disposiciones que son claras al momento de aplicarse cuando se presenta una situación que viole una obligación o un deber contractual en ejecución de la relación laboral. La aplicabilidad de este régimen lleva implícito el debido proceso el cual siempre apunta a la transparencia, la defensa, la ética y la justicia.

Una vez culmine la etapa investigativa de la situación presentada, los entes competentes para ello proceden a analizar la situación presentada y a dar aplicabilidad a la sanción según la gravedad de la falta cometida, etapa que de igual manera se realiza enfocada en los principios de transparencia, justicia y equidad.

### **Soportes y anexos**

- Estatuto Docente
- Reglamento de trabajo

## **Aspecto a Evaluar C. Apreciación de los profesores acerca de la aplicación del estatuto profesoral**

Como resultado del instrumento aplicado a los académicos referente a la apreciación de los mismos acerca de la aplicación del escalafón docente establecido en el estatuto docente se evidencia que el 86,9%, está de acuerdo con que la aplicación del escalafón docente es coherente con el estatuto docente.

De igual manera el 88,2% de los académicos están de acuerdo con que la aplicación del escalafón docente es rigurosa. Así mismo el 87,5% percibe que la aplicación del escalafón docente es transparente.

Por lo anterior se puede evidenciar que la Universidad cuenta con un estatuto docente que regula de manera óptima la relación de la institución con los académicos, cuyas disposiciones son claras y equitativas lo que permite generar un reconocimiento y aplicabilidad por parte de los académicos en su quehacer diario y por ende durante su vinculación.

## Aspecto a Evaluar D. Participación de los profesores en los organismos de decisión de la Universidad

Para la Universidad la participación de los académicos en los órganos directivos es fundamental, ya que la participación de los profesores en estos entes directivos permiten ser la voz del cuerpo académico en aspectos relevantes que impacten la academia, la Institución y así contribuir al fortalecimiento del clima laboral, bienestar y calidad de vida de la comunidad académica, de igual manera son parte de la dirección la orientación y la vigilancia de la Institución de acuerdo a las disposiciones contenidas en los diferentes reglamentos, estatutos, políticas y planes de desarrollo.

De acuerdo a lo anteriormente expresado, el reglamento general y en el estatuto docente definen como un derecho de los docentes la participación en la orientación y decisiones de la Universidad, así como elegir y poder ser elegido para ocupar cargos representativos en el Consejo Directivo y en el Consejo Académico, en donde participa un representante de los académicos, en la dirección, orientación y vigilancia de los procesos académicos, así como de los contenidos y las modificaciones de los programas, de igual manera interviene en la revisión y aprobación de las diferentes políticas emitidas por la Institución.

La percepción de los académicos demuestra que el 98,1% consideran que siempre los docentes tienen representación en los órganos de dirección de la Universidad lo que permite corroborar lo enunciado en este aspecto.

### Soportes y anexos

- Estatuto Docente
- Reglamento de trabajo

## Aspecto a Evaluar E. Claridad y transparencia en la aplicación de los mecanismos predeterminados para la elección de representantes profesoriales en los organismos de decisión

La Universidad en su reglamento general en el artículo 12, parágrafo dos establece que los representantes docentes con sus respectivos suplentes son elegidos por una elección democrática por convocatoria realizada a través de la Vicerrectoría Académica, convocatoria que se efectúa mediante inscripciones de los académicos en la Secretaría General en los quince primeros días del mes de febrero, una vez realizada la inscripción, las elecciones se llevan a cabo por la comunidad académica en la segunda quincena del mismo mes, de acuerdo a la fecha fijada por la Vicerrectoría Académica, el elegido tiene un periodo de un año el cual inicia el 15 de marzo y termina el 14 de marzo del año subsiguiente.

De acuerdo al procedimiento establecido en el reglamento general, la Vicerrectoría Académica cada año en el mes de enero crea y lanza la Convocatoria para la elección de los representantes de personal docente, personal estudiantil y de egresados, ante los Consejos Directivo, Académico y de Facultad. Este procedimiento se realiza a través de un comunicado a los decanos, directo-



res de programa y secretarios académicos, quienes a su vez deben socializar con la comunidad académica, en este comunicado se establece entre otros, los representantes a elegir, el periodo de elección, las calidades de los candidatos, de las votaciones (Ver anexo comunicación interna: “Convocatoria para la elección de los representantes de personal docente, personal estudiantil y de egresados, ante los Consejos Directivo, Académico y de Facultad”).

Una vez realizada la socialización de la convocatoria en las Facultades y programas, los docentes interesados en participar deben realizar su inscripción en la Secretaría General de la Universidad, como dicta el reglamento general durante los primeros quince (15) días del mes de febrero, con la inscripción los candidatos podrán presentar el respectivo programa de trabajo.

Como establece el Reglamento General la fecha de elección es designada por la Vicerrectoría Académica y las votaciones se realizan a través del sitio web de la Universidad, mediante voto electrónico.

Las votaciones se cerrarán y el escrutinio se realizará en la Secretaría General, el día siguiente al proceso de votación, con la participación del Vicerrector Académico, del Secretario General, del Coordinador de Registro y Control Académico y un delegado de la Dirección de Tecnología.

El procedimiento consiste en extraer del sistema Académico SALA, módulo votaciones, los registros que componen el informe final de resultados, siendo elegidos los candidatos que obtengan el mayor número de votos.

De dicho escrutinio se levantará acta suscrita por los asistentes al cierre, en la que conste el resultado de la votación, por cada uno de los Consejos y unidades académicas que participaron en el proceso. Se registrarán igualmente los candidatos elegidos, que en cada caso serán los que obtengan la mayor votación.

Con este procedimiento la Universidad demuestra la claridad y transparencia con que desarrolla el proceso de elección de los representantes tanto docentes, estudiantiles y e egresados ante los órganos directivos, que en este caso son el Consejo Directivo, Consejo Académico y los Consejos de Facultad.

### Soportes y anexos

- Estatuto Docente
- Reglamento de trabajo
- Comunicación interna: “Convocatoria para la elección de los representantes de personal docente, personal estudiantil y de egresados, ante los Consejos Directivo, Académico y de Facultad” 2019

## Característica 8. Planta Profesoral

*“La Institución cuenta con una planta profesoral diversa en su origen académico institucional, aprobada en cantidad, dedicación y niveles de formación y asigna las tareas de su personal académico de manera equitativa y eficiente para los logros de sus objetivos misionales”.*

El talento humano es uno de los cimientos más importantes para el quehacer institucional, es por ello que la Universidad mantiene el compromiso de realizar un mejoramiento continuo mediante el desarrollo e implementación de lineamientos, políticas y estrategias que han permitido la consolidación de un equipo de trabajo comprometido, cualificado, estrategia y con liderazgo que responda y contribuya

a las necesidades, no solo de las Unidades académicas, de la institución, sino a las exigencias que demanda la sociedad y el país en materia de educación superior; por lo anterior la Universidad planea, atrae, selecciona y retiene un talento humano que desde su formación competencias, habilidades e intereses aporte a la generación, transferencia del conocimiento, la tecnología, el desarrollo creativo, la innovación, la investigación, con el fin de lograr en conjunto los objetivos misionales institucionales e individuales enfocado en un entorno de bienestar, cultura y calidad de vida.

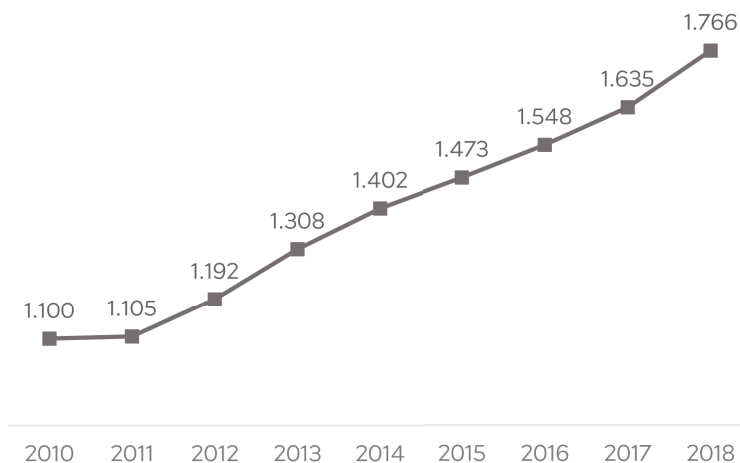
Durante los últimos años la Universidad ha logrado consolidar un equipo de académicos con altos niveles de formación que han contribuido a la calidad de la oferta académica de la Universidad, logrando acreditaciones tanto a nivel nacional como internacional de varios de los programas, esto se ha logrado al contar con una planta académica adecuada al interior de cada una de las unidades que atienda las necesidades e impulse el crecimiento, el desarrollo e innovación de las mismas, planta que se fija teniendo en cuenta la dedicación y niveles de formación que contribuyan al logro de los objetivos, la orientación estratégica, los planes de desarrollo, los proyectos y las metas propuestas.

## Aspectos a evaluar de la característica 8

### Aspecto a Evaluar A. Suficiencia del cuerpo profesoral para el cumplimiento de las funciones misionales de la institución

Para la Universidad El Bosque los académicos son el cimiento para el fortalecimiento de la institución, tal como lo plasma el Plan de desarrollo Institucional 2016-2021, la Universidad continúa con el fortalecimiento de la planta profesoral adecuada en cantidad, dedicación y niveles de formación, lo que ha permitido durante estos años atender de manera eficiente las funciones sustantivas. En la gráfica 1 se observa el crecimiento del número de los académicos a lo largo de los últimos años.

**Gráfica 1.** Crecimiento de los académicos de la Universidad

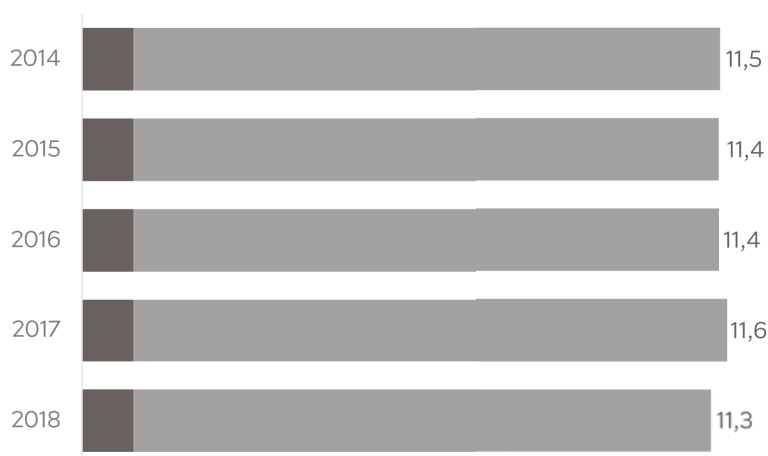


Fuente: Departamento de Talento Humano - 2018

- En la gráfica 1 se observa un crecimiento año tras año del número de docentes, crecimiento que va en concordancia con el crecimiento en el número de estudiantes de la Universidad, por lo tanto la universidad busca la suficiencia del cuerpo profesoral para dar respuesta al cumplimiento de las funciones sustantivas de la universidad. La Universidad entiende que como institución de formación multidisciplinaria debe articular el desarrollo del talento humano dando respuesta a las necesidades en el proceso de enseñanza-aprendizaje, investigación, transferencia y servicio.

Para la Universidad es imperativo analizar cada periodo académico el aumento del número de estudiantes inscritos y matriculados con el fin de ir acompañado con un crecimiento en el cuerpo profesoral, este análisis ha permitido a la Universidad contar una relación docente estudiante adecuada y estable en el tiempo, lo que ha permitido el compromiso de la institución con la con los estudiantes, brindando transferencia del conocimiento adecuado, con el fin de lograr el desarrollo de las habilidades y competencias indispensables para el desarrollo de la vida profesional de los estudiantes, asegurando a su vez el dominio de los conocimientos y competencias en la disciplina que se forman, lo cual no se lograría si no existiera un equipo académico adecuado, cualificado y con alto grado de compromiso. En la gráfica 2 se observa la relación estudiante / docente en TCE (tiempo completo equivalente) para los periodos 2015 a 2018.

**Gráfica 2.** Relación Docente-Estudiante



Fuente: Departamento de Talento Humano - 2018

Con este indicador queda demostrado el equilibrio que se ha mantenido en la relación docente estudiante para el cumplimiento de las funciones sustantivas a través de los años, de igual manera es importante establecer que este indicador se ha mantenido en el tiempo sin tener cambios significativos en el número base.

Para la Universidad continúa siendo un imperativo consolidar una comunidad académica que supla las necesidades de la comunidad estudiantil la cual va ligada desde su enfoque biopsicosocial y cultural, la formación integral y la cultura de la vida su calidad y su sentido.

## Soportes y anexos

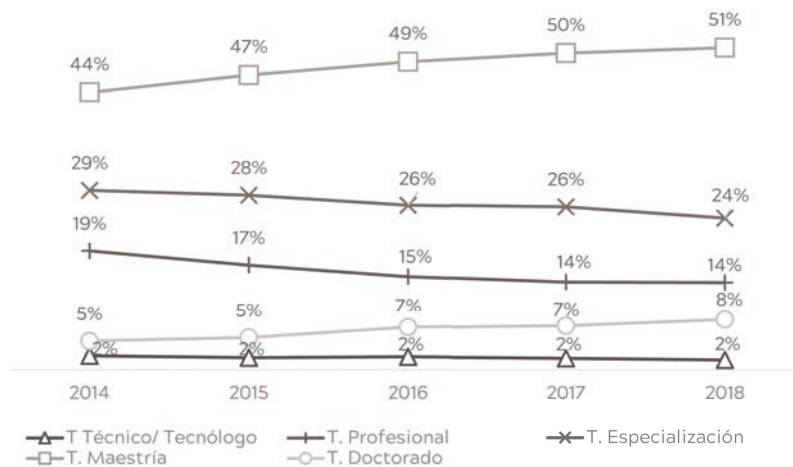
- Planta Docente 2018

## Aspecto a Evaluar B. Calidad de los profesores, según títulos obtenidos y experiencia en relación con las funciones sustantivas de la institución

La Universidad como institución responsable de la formación de profesionales y de formación avanzada postdoctorado, doctorados, maestrías y especializaciones tiene el compromiso de brindar condiciones para el desarrollo del talento humano académico como generadores de conocimiento es por ello que la Universidad ha trabajado en el desarrollo disciplinar del cuerpo académico.

En el marco de la implementación de la política de gestión del talento humano académico se desarrolló el plan de acción para el desarrollo profesoral tanto en la disciplina como en el orden institucional. Entendiendo el desarrollo disciplinar como el fortalecimiento de habilidades y conocimiento del talento humano; en este sentido las estrategias implementadas a lo largo de los últimos años ha permitido el incremento de los doctorados y magísteres de acuerdo a la orientación estratégica. Como producto de este crecimiento la institución ha visto la necesidad de contar con un sistema que permita gestionar el desarrollo profesoral de manera transversal que permee a todas las instancias de la Universidad, este sistema se encuentra en construcción y aprobación de las instancias competentes. En la gráfica 3 se demuestra el incremento en estos niveles de formación.

**Gráfica 3.** Académicos por nivel de formación



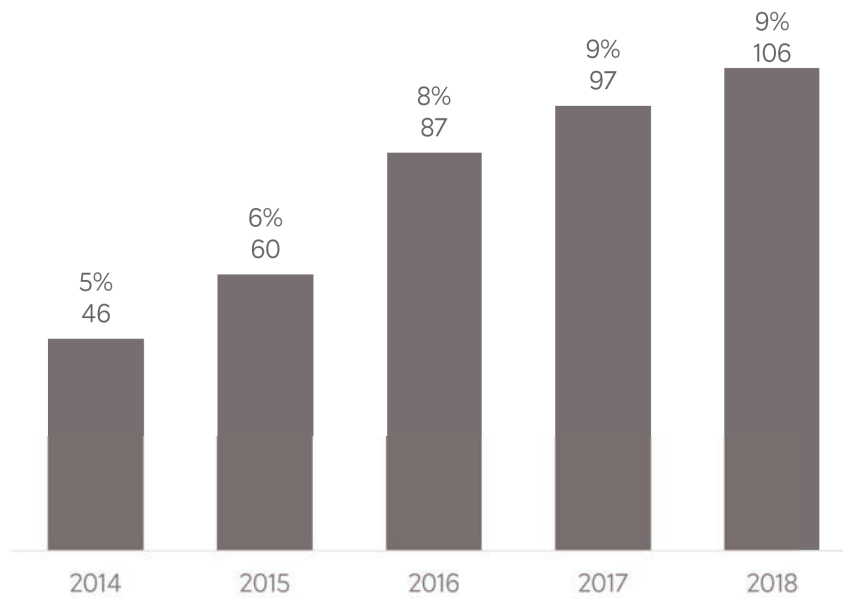
Fuente: Departamento de Talento Humano - 2018

En la gráfica 3 se puede observar el aumento de la planta profesoral con estos niveles de formación, partiendo del 5% en el año 2014 (Plan de desarrollo profesoral), alcanzando, el 8% en el año 2018 de los académicos con título de doctorado, datos que evidencian un crecimiento importante. En el caso de las maestrías en el año 2014 se contaba con un 44%, alcanzando el 51% en el 2018 de académicos con título de maestría, porcentaje que incluye todas aquellas especializaciones médico quirúrgicas que de acuerdo al artículo 247 de la ley 100 que establece “los programas de especializaciones médico quirúrgicas que ofrezcan las instituciones universitarias y las Universidades, tendrán un tratamiento equivalente a los programas de maestría, conforme a lo contemplado en la ley 30 de 1992; estos datos también evidencian el crecimiento importante en profesores que cuentan con este título.



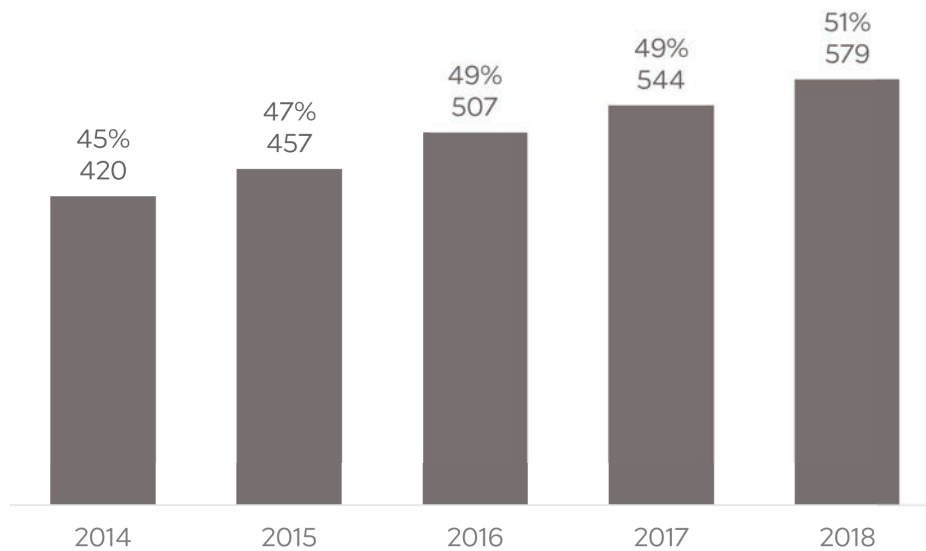
- Este incremento en el número de doctorados y maestrías, se proyecta exactamente igual en el incremento de los índices de doctorados en TCE y maestrías en TCE. En las gráficas 4 y 5 se observa este incremento para cada caso.

**Gráfica 4.** Doctorados en TCE 2014-2018



Fuente: Departamento de Talento Humano - 2018

**Gráfica 5.** Maestrías en TCE 2014-2018



Fuente: Departamento de Talento Humano - 2018

Al realizar las encuestas de percepción a los docentes se evidencia que el 96,3% está totalmente de acuerdo, con que el nivel de formación de los docentes de la institución, es el adecuado para el desarrollo de los planteamientos del proyecto Institucional, porcentaje que demuestra la consolidación de los indicadores relacionados con la formación de los académicos.

Por parte de los estudiantes se evidenció que el 90,9% están de acuerdo, con que el nivel de formación de los docentes de la institución es el adecuado para el desarrollo de los planteamientos del proyecto institucional.

A su vez el 91,7% de los egresados encuestados considera que la calidad del cuerpo docente que tuvo a lo largo de su formación fue buena.

Con la percepción de estos grupos de la comunidad académica se evidencia los esfuerzos hechos por la institución en estos últimos años en la cualificación del cuerpo docente en las diferentes disciplinas, a su vez los egresados dan fe de la calidad de los docentes que acompañaron la formación de estos profesionales.

Este esfuerzo ha contribuido a que los académicos sean agentes activos al interior de cada programa y proyectos desarrollados en las unidades académicas logrando un constante cambio que conlleva a la calidad y a las tendencias de la sociedad, fortaleciendo y consolidando las funciones sustantivas. En la tabla 1 se observa la distribución de la dedicación de los doctorados y maestrías en las funciones sustantivas.

**Tabla 1.** Doctorados y maestrías por relaciones sustantivas

Nivel de formación	Docencia total	Éxito	Investigación	Compromiso	Gestión académica	Total
Doctorado	33%	3%	47%	3%	15%	100%
Maestría	50%	5%	20%	5%	20%	100%

Fuente: Departamento Talento Humano 2018-2

Como se puede observar en la tabla 1 para los doctorados el mayor porcentaje de dedicación se concentra en la investigación, mientras que, para los docentes con magíster, el mayor porcentaje de la dedicación e ellos están en la docencia; permitiendo así fortalecer las funciones sustantivas.

Al indagar la percepción de los académicos sobre los criterios para la asignación de actividades de docencia, investigación, proyección social y administración se observa que el 89,8% de ellos considera que son adecuados.

Con estos resultados se evidencia que la Universidad continúa en su empeño por lograr una distribución adecuada de acuerdo a las funciones sustantivas en coherencia con el nivel de formación de los académicos.

## Soportes y anexos

- Planta Docente 2018
- Política de gestión del talento humano académico
- Plan de acción de desarrollo profesoral
- Plan de desarrollo Institucional 2016-2021
- Plan de consolidación y mejoramiento

## ∴ **Aspecto a Evaluar C. Mecanismos de contratación de profesores que propendan por la consolidación de una comunidad académica comprometida con las funciones misionales**

La Universidad reconoce las directrices estatales y las particulares relativas a la actividad docente y concibe la vinculación contractual como la relación entre el académico y la institución, es así como partiendo de este supuesto la institución establece criterios para la contratación en las diferentes modalidades de vinculación del talento humano académico las cuales se encuentran establecidas en estatutos, reglamentos y políticas.

El estatuto docente en su capítulo 3 artículos 7 al 10 define los criterios y procedimientos de vinculación y contratación, de igual manera el reglamento de trabajo en el capítulo 2, artículo 2 establece los requisitos exigidos por la Universidad para la vinculación. Por su parte la Política de Gestión del talento humano académico define los mecanismos contractuales empleados por la universidad para la contratación de sus académicos.

Una vez culmine el proceso de selección establecido por la institución, se continua con el proceso de vinculación del talento humano, en el cual el candidato seleccionado deberá dar cumplimiento a cada uno de los requerimientos exigidos legalmente y por la institución, los cuales se encuentran definidos en el reglamento de trabajo y en el estatuto docente. Una vez terminada esta etapa con el cumplimiento de dichos requisitos la institución procede a la emisión y perfeccionamiento del contrato, requisito indispensable para iniciar labores en la Universidad.

Para la Institución la contratación del talento humano Académico es netamente laboral en la cual se reconocen todas las prestaciones de ley y la afiliación total al régimen de seguridad social, lineamientos que siempre han sido claros al interior de la academia y acordes con los cambios laborales.

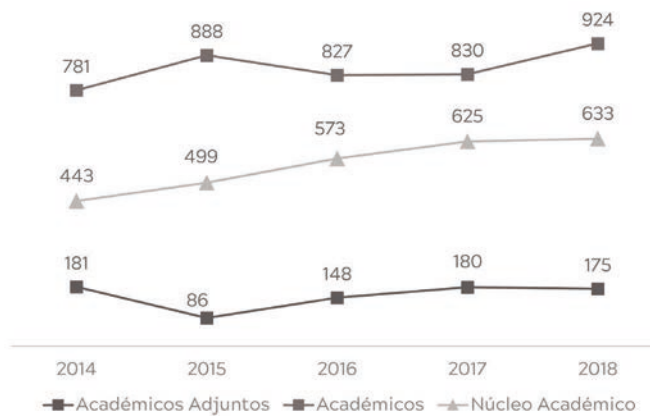
La Universidad ha definido el staff de sus académicos, teniendo en cuenta las siguientes modalidades:

- **Núcleo académico:** busca estimular a los académicos que apoyan la planeación de la unidad académica, la generan innovación, gestión académica y son parte integral para el crecimiento y desarrollo de la unidad, que a su vez demuestran compromiso, responsabilidad y sentido de pertenencia con la unidad y con el cumplimiento de los objetivos institucionales. Con esta modalidad la institución ha buscado favorecer a los académicos con formación doctoral y con magíster, con dedicaciones de tiempo completo, y vinculados bajo la modalidad de contrato laboral a término indefinido o fijo de un año renovable por periodos iguales. Con esta modalidad se ha evidenciado una mejora continua de los académicos enfocados a la estabilidad, el crecimiento, calidad de vida de los mismos.
- **Académicos:** Son aquellos que desarrollan la vocación académica en los periodos académicos definidos por la institución, es decir con un contrato laboral de once meses que cuenta con su reconocimiento de acreencias laborales y afiliación al régimen de seguridad social integral, durante el periodo cesante, es decir al finalizar dicho periodo académico, es importante resaltar que la institución asume las cotizaciones a salud, a pensión por este intervalo hasta la iniciación del próximo periodo académico. Bajo esta modalidad la Universidad ha venido también ofreciendo una estabilidad y un crecimiento dado la continua vinculación de los mismos académicos en los diferentes periodos., de igual manera los incentiva y reconoce aquellos académicos que demuestran su compromiso profesional para hacer parte del núcleo académico.

- **Académicos Adjuntos:** hace referencia a los académicos que también son contratados laboralmente con requisitos exigidos por ley, en esta modalidad se vinculan académicos de cortas dedicaciones que apoyan la academia, como es el caso de los académicos que atienden la relación docencia-servicio, ya que por su vinculación de tiempo completo en los hospitales donde laboran, contribuyen con corta dedicación en la docencia en programas de pregrado y postgrado de medicina. Por otra parte, esta modalidad se utiliza para atender situaciones laborales puntuales que se presentan al interior de las unidades académicas, como es el caso de, una licencia de maternidad, comisiones de estudio, licencias remuneradas.

En la gráfica 6 se presenta el desarrollo de las modalidades de contratación anteriormente mencionadas para el periodo comprendido entre los años 2014-2018.

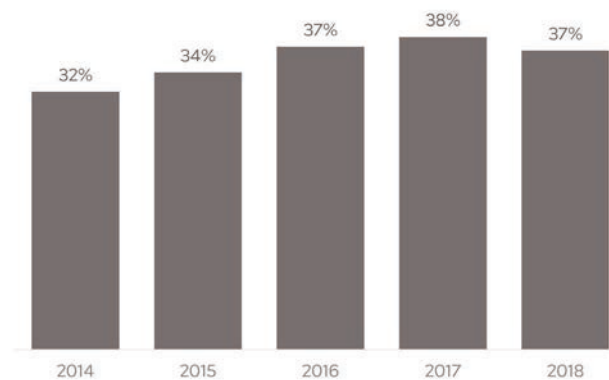
**Gráfica 6.** Docentes por modalidad de contratación 2014-2018



Fuente: Departamento Talento Humano 2018-2

En la gráfica 6 se observa que la Universidad mantiene la política de contratación, propiciando anualmente la vinculación en las modalidades de Núcleo académico y Académicos, y manteniendo en la modalidad de académico adjunto un número más bien estable de docentes vinculados en esta modalidad. En cuanto al desarrollo del núcleo académico, si bien se observa un aumento en el número de docentes en ésta modalidad, porcentualmente se observa una consolidación en este grupo de docentes, como se observa en la gráfica 7.

**Gráfica 7.** Desarrollo porcentual del Núcleo Académico 2014-2018



Fuente: Departamento de Talento Humano - 2018

- Como se observa en la gráfica 7 la Universidad ha consolidado el núcleo académico, si bien el número de docentes aumenta, porcentualmente se ha logrado consolidar un grupo que colabora con el desarrollo no sólo de las funciones sustantivas de la Universidad sino el crecimiento, desarrollo de proyectos que permiten a la Universidad alcanzar los altos estándares de calidad que ha logrado alcanzar.

Como evidencia de estos logros los académicos en un 93,6% perciben que las formas de vinculación del profesorado para el cumplimiento de los objetivos de la institución son adecuadas.

Por otra parte, el estatuto docente establece otras modalidades de vinculación y en ellas aparece la modalidad de docente ad-honorem, la cual está enfocada para aquellos profesionales que colaboran académicamente con la Universidad, sin estar vinculado laboralmente a ella, por lo tanto no reciben remuneración alguna, pero la institución en contraprestación a esta actividad le otorga los siguientes beneficios con el fin de generar una pertenencia a la académica:

- Carnetización institucional
- Correo electrónico institucional
- Derecho a ser promovido en el escalafón docente
- Acceso a los servicios de bienestar universitario
- Acceso a los servicios de biblioteca e informática
- Descuentos para adelantar estudios en la Universidad el Bosque de acuerdo con las políticas establecidas en la Universidad.

La Universidad en los últimos años ha buscado fomentar esta forma de vinculación al interior de las unidades académicas en especial las relacionadas con el área de la salud, conllevando con ello a reconocer el apoyo a la academia. En la tabla 2 se observa el crecimiento en el número de los ad-honorem.

**Tabla 2.** Nombramientos docentes Ad-Honorem 2014 - 2018

Categorías Escalafón docente	2014	2015	2016	2017	2018
Instructor Asistente	39	2	15	18	4
Instructor Asociado	97	23	37	83	85
Profesor Asistente	9	3	5	65	60
Profesor Asociado	5	2	2	26	4
Profesor Titular	2	1	1	1	
<b>Total</b>	<b>152</b>	<b>31</b>	<b>60</b>	<b>193</b>	<b>153</b>

Fuente: Acuerdos Consejo Directivo 2014 - 2018

Como se puede observar la universidad siempre ha buscado ofrecer a los académicos los mejores mecanismos de contratación por ello cuenta con lineamientos claros en la política de vinculación y contratación, permitiendo que los académicos cuenten con estabilidad, compromiso y una seguridad en su vinculación.

## Soportes y anexos

- Estatuto Docente
- Reglamento de trabajo
- Planta Docente 2018
- Política de gestión del talento humano académico
- Docentes ad-honorem

## Aspecto a Evaluar D. Criterios para definir responsabilidades del profesorado en relación con la docencia, investigación extensión o proyección social y la asesoría a estudiante de acuerdo a la categoría del escalafón docente

La Universidad dentro de su autonomía establece los criterios para definir las responsabilidades del profesorado partiendo de la Vocación Académica y sus diferentes orientaciones y buscando garantizar la libertad en la búsqueda de la ciencia y el conocimiento, así mismo el desarrollo y el fomento de la ciencia, la tecnología, innovación y demás manifestaciones culturales.

La política de gestión del talento humano académico plantea los lineamientos que orientan el quehacer académico estableciendo la vocación académica como el elemento que distingue la comunidad universitaria y a su vez las orientaciones que de ella se desprenden, donde se enmarcan las responsabilidades asignadas de los académicos de la siguiente manera:

- Enseñanza-aprendizaje: Orientada a la actividad formativa con un enfoque centrado en el aprendizaje y en el estudiante, y al apoyo y asesoría que a este se le presta.
- Descubrimiento: Se concentra en la generación y desarrollo de conocimiento y la innovación.
- Compromiso: Comprende la aplicación del conocimiento enfatiza la colaboración genuina en que la enseñanza y aprendizaje ocurren en la universidad y en la sociedad.
- Integración: Articula la gestión académica con las anteriores orientaciones.
- Innovación: Entendida como el sistema mediante el cual se genera valor a través de nuevas formas de pensar y hacer lo que nos apasiona, da cuenta de todos aquellos esfuerzos realizados en torno a: concebir nuevas o diferentes formas de desarrollo de las funciones sustantivas; a vincular dichas funciones, redes, personas u organizaciones en torno a una situación problema (integración y sinergia); y a identificar y gestionar nuevas formas de relacionarse con el entorno.

Para la Universidad el actuar del talento humano académico se centra en su libre expresión, su aporte autónomo, su crecimiento y desarrollo que permite conformar una comunidad de académicos que respondan a las necesidades de las unidades y de la institución.

De igual manera las directivas académicas son las responsables de conformar el cuerpo académico de cada unidad en el que las distintas orientaciones de la vocación académica encuentre un balance y se complemente con el fin de que se cumpla con el perfil de la unidad, sus objetivos y metas y así contribuir al desarrollo de la Institución. En la tabla 3 se demuestra la distribución al interior de los académicos en relación a la docencia, investigación, extensión, proyección social y asesoría a estudiantes.

**Tabla 3.** Distribución de las Funciones de la Universidad en TCE - 2018

Funciones	Horas semanales de dedicación	TCE
Docencia	21563	539
Asesoría	2052	51
Investigación	8243	206
Proyección social	4880	122
Gestión académica	7730	193
<b>Total</b>	<b>44468</b>	<b>1112</b>

Fuente: Departamento Talento Humano 2018-2

En la tabla anterior se demuestra la distribución de las responsabilidades de los académicos en las diferentes funciones sustantivas de la Universidad, observando que por ser una institución de formación el mayor número de TCE va encaminado a la docencia con un total de 539 docentes en TCE, en segunda instancia y como lo manifiesta la orientación estratégica de la universidad, para investigación 206 TCE, para proyección social 122 TCE.

Por otro lado, la Universidad en su estatuto docente define las responsabilidades y funciones en cada una de las categorías del escalafón docente con el fin de que nuestros académicos den cumplimiento a estas responsabilidades partiendo de la base de la autonomía que al interior de las unidades académicas se tiene:

### Instructor asistente

1. Participar activamente en la programación, desarrollo y evaluación de las distintas asignaturas y actividades del currículo bajo la dirección de los académicos de mayor jerarquía.
2. Participar activamente en actividades de los laboratorios, desarrollo de ejercicios, talleres, visitas de campo, estudios exploratorios, preparación de expedientes, informes y demás actividades académicas inherentes a la unidad académica.
3. Participar activamente en la producción de materiales didácticos integrando las TIC en los procesos de enseñanza-aprendizaje.
4. Tomar parte activa en seminarios, clubes de revistas y demás actividades académicas e investigativas inherentes a la unidad académica.
5. Apoyar los procesos de calidad de la Unidad Académica y de la institución.
6. Las demás que le sean asignadas de acuerdo con la categoría.

### Instructor Asociado

1. Asumir funciones de tutor (líder de éxito estudiantil y/o tutor PAE).
2. Direccionar al docente con categoría de instructor asistente en el desarrollo de sus funciones.
3. Participar activamente en el desarrollo de los procesos de enseñanza-aprendizaje o gestión académica con la orientación y dirección del Director de la Unidad Académica responsable.

4. Producir materiales didácticos integrando las TIC en los procesos de enseñanza-aprendizaje.
5. Participar activamente en procesos de formación para la investigación, creación, desarrollo e innovación al interior del programa donde se encuentra vinculado.
6. Asesorar o realizar las diferentes actividades de evaluación de acuerdo con la modalidad de la asignatura.
7. Participar activamente en el desarrollo de trabajos de grado en el nivel de pregrado o postgrado.
8. Apoyar los procesos de calidad de la Unidad Académica y de la institución.
9. Contribuir en el desarrollo y actualización de los microcurrículos acorde con los procesos de autoevaluación y planes de mejora.
10. Las demás que le sean asignadas de acuerdo con la categoría.

### **Profesor asistente**

1. Cumplir con actividades de líder de alguna de las vocaciones o como tutor PAE.
2. Asesorar y evaluar los trabajos de grado pregrado y/o postgrado.
3. Diseñar, desarrollar y evaluar en su área cursos, seminarios, prácticas de formación profesional.
4. Dirigir procesos de formación para la investigación, creación, desarrollo e innovación al interior del programa donde se encuentra vinculado.
5. Proponer, dirigir o desarrollar proyectos de investigación con las líneas de la Unidad Académica y de la Universidad.
6. Participar activamente en los procesos de gestión académica y/o administrativa de acuerdo con las necesidades de las Unidades Académicas y de la Universidad.
7. Orientar a los Instructores en la selección de bibliografías, en la estructuración de los microcurrículos, en las prácticas, en la elaboración de guías y ayudas pedagógicas mediadas por las TIC.
8. Participar activamente en los diferentes comités de la Institución según sea requerido.
9. Participar en la docencia de los programas de educación avanzada de la Universidad.
10. Coordinar o dirigir las actividades de emprendimiento e innovación para la formación profesional en los diferentes escenarios.
11. Participar como experto académico en el diseño y desarrollo de los procesos de evaluación docente de las categorías que le preceden.
12. Participar activamente en los procesos de calidad de la Unidad Académica y de la Institución.
13. Las demás que le sean asignadas de acuerdo con la categoría.



## • • • **Profesor Asociado**

1. Cumplir con actividades de líder de alguna de las vocaciones o como tutor PAE.
2. Asesorar y evaluar los trabajos de grado de pregrado y/o postgrado.
3. Orientar los debates sobre las grandes cuestiones epistemológicas e históricas concernientes a la fundamentación de los saberes, la constitución intra, inter y trans-disciplinaria del conocimiento, sus aplicaciones sociales e implicaciones éticas.
4. Participar activamente en la sustentación, desarrollo y evaluación del proyecto educativo de la Unidad Académica, registros calificados y acreditación de los programas o de la Universidad.
5. Participar activamente en los diferentes comités de la Universidad según sea requerido.
6. Coordinar o dirigir las actividades de emprendimiento e innovación para la formación profesional en los diferentes escenarios en pregrado y educación avanzada.
7. Desarrollar actividades de formación, innovación pedagógica e investigación en pregrado y educación avanzada.
8. Desarrollar proyectos de investigación de acuerdo con los lineamientos de las Unidades académicas y de la Institución.
9. Participar activamente en la preparación de convenios, consultorías, asesorías, proyectos de innovación u otras propuestas que se le asignen ante diferentes entidades o comunidades académicas.
10. Contribuir en los procesos de mejoramiento de la calidad del programa.
11. Participar activamente en los procesos de calidad e la Unidad Académica y de la Institución.
12. Proponer y contribuir en el diseño de nuevos programas académicos o en la transformación de programas existentes.
13. Las demás que le sean asignadas de acuerdo a la categoría.

## **Profesor Titular**

1. Cumplir con actividades de líder de alguna de las vocaciones o como tutor PAE.
2. Asesorar y evaluar los trabajos de grado de pregrado y/o postgrado.
3. Orientar los debates sobre las grandes cuestiones epistemológicas e históricas concernientes a la fundamentación de los saberes, la constitución intra, inter y trans-disciplinaria del conocimiento, sus aplicaciones sociales e implicaciones éticas.
4. Participar activamente en la sustentación, desarrollo y evaluación del proyecto educativo de la Unidad Académica, registros calificados y acreditación de los programas o de la Institución.
5. Participar activamente en los diferentes comités de la Universidad según sea requerido.
6. Coordinar o dirigir las actividades de emprendimiento e innovación para la formación profesional en los diferentes escenarios en pregrado y educación avanzada.
7. Desarrollar actividades de formación, innovación pedagógica e investigación en pregrado y educación avanzada.

8. Desarrollar proyectos de investigación de acuerdo con los lineamientos de las Unidades Académicas.
9. Participar activamente en la preparación de convenios, consultorías, asesorías, proyectos de innovación u otras propuestas que se le asignen ante diferentes entidades o comunidades académicas.
10. Contribuir en los procesos de mejoramiento de la calidad del programa.
11. Participar activamente en los procesos de calidad de la Unidad Académica y de la Institución.
12. Proponer y contribuir en el diseño de nuevos programas académicos en la transformación de los programas existentes.
13. Las demás que le sean asignadas de acuerdo con la categoría

El académico dentro sus compromisos institucionales tiene el deber de dar cumplimiento a las responsabilidades establecidas no solo de manera contractual, sino las asignadas por los estatutos y reglamentos, a su vez es un compromiso profesional y académico para aportar a la formación de los estudiantes en sus diferentes dimensiones, con el fin de formar profesionales integrales.

### **Soportes y anexos**

- Estatuto Docente
- Política de gestión del talento humano
- Planta Docente 2018
- Política de planeación del talento humano académico
- Reportes herramienta planeación de las actividades académicas

### **Aspecto a Evaluar E. Capacidad de los criterios y mecanismos de evaluación de las tareas asignadas a los profesores con miras a cualificar su labor**

La Universidad promueve mecanismos de autoevaluación respetuosos, constructivos y orientados a la identificación de oportunidades de consolidación, es por ello que los criterios y mecanismos de evaluación de las actividades asignadas a sus académicos son de suma importancia, desde la política de Planeación del Talento Humano Académico se desarrolló e implementó un una herramienta tecnológica que ofrece el apoyo a la planeación y al mejoramiento continuo de las tareas académicas dicha herramienta permite a los académicos plasmar los planes de trabajo a desarrollar cada semestre, el portafolio de seguimiento (avances y soportes), la autoevaluación y el plan de mejora, en articulación con la vocación académica en cada una de las cinco orientaciones.

Es así como la Universidad a través de su Vicerrectoría Académica año tras año hace seguimiento del diligenciamiento de la herramienta en la cual el académico relaciona las actividades asignadas ya sea en docencia, investigación, extensión, proyección social o innovación, por cada unidad académica según su dedicación y perfil, esta herramienta de igual manera es parte de la base para que cada director de programa o decano efectúe el seguimiento del cumplimiento de cada una de las tareas asignadas y sea uno de los criterios generales a tener en cuenta en la evaluación de desempeño.

- Por otra parte, cada Unidad Académica, de acuerdo a lo establecido en el Estatuto Docente define los procedimientos e instrumentos más adecuados para la evaluación de las tareas asignadas, establecen criterios que evalúan entre otros, la producción intelectual, habilidad pedagógica, la innovación y la incorporación de las TIC e internacionalización en su quehacer, entre otros, sin dejar de lado la puntualidad en los compromisos académicos e institucionales, relaciones interpersonales, trabajo en equipo y contribución a la formación integral de los estudiantes. En los documentos soporte se encuentra las evidencias del proceso de evaluación de cada Unidad Académica.

Por otra parte y con el fin de consolidar los procesos de evaluación de los académicos la institución diseño un instrumento que permitirá a la universidad contar con una prueba única de evaluación de asignaturas congruente con el modelo pedagógico que privilegia. Es un mecanismo que contribuye a monitorear los procesos de enseñanza aprendizaje, permite identificar la apropiación del modelo pedagógico en el diseño de cursos y las necesidades de formación docente para plantear acciones de mejoramiento tanto institucional como individual; además ofrece información que fortalece los indicadores de acreditación de alta calidad de los programas de pregrado.

Con este instrumento se realizó un pilotaje en el Segundo semestre de 2018 en el cual participaron 700 estudiantes de los programas de pregrado de la Universidad El Bosque de los semestres segundo y octavo, obteniendo resultados que apuntan a afirmar que el cuestionario mide el factor de la taxonomía del aprendizaje significativo, los referentes de bilingüismo y tecnologías de la información y de la comunicación, así como la gestión docente.

Con lo anteriormente descrito como la Universidad busca consolidar sus procesos de planeación y evaluación de sus académicos permeando toda la multidisciplinariedad al interior de la institución y a su vez va a permitir medir la gestión académica en la institución y el quehacer en la vocación de enseñanza aprendizaje.

## **Soportes y Anexos**

- Estatuto Docente
- Política de planeación del talento humano académico
- Reportes herramienta planeación de las actividades académicas
- Criterios y mecanismos de evaluación de las unidades académicas
- Cuestionario de Evaluación de Asignaturas Teórico prácticas programas de pregrado Universidad El Bosque

## Aspecto a Evaluar F. Diversidad del cuerpo profesoral en términos del origen institucional de su formación académica y la calidad de los programas de los cuales son graduados

La Universidad desde su orientación estratégica es considerada una Universidad de Formación multidisciplinaria, con un foco que articula su desarrollo en formación, transferencia, investigación, servicio en la salud y calidad de vida, insertada en el entorno global, comprometida con las necesidades y oportunidades locales, nacionales e internacionales, en este sentido la Universidad cuenta con profesionales de las diferentes disciplinas, reconociendo así, la variedad de conocimientos y habilidades didácticas en las diferentes áreas del conocimiento, lo que ha conllevado a fortalecer y gestionar un gran potencial Humano que contribuya a la calidad enmarcado en la transferencia de conocimiento, con prácticas eficientes e innovadoras que permitan un crecimiento coherente, responsable, sostenido y planeado al interior de la Institución y de las unidades académicas para de esta manera estar acorde con las perspectivas de educación superior en Colombia y el mundo.

La sociedad moderna se cimienta en el conocimiento, es por ello que la educación superior también ha conllevado a establecer mecanismos para las nuevas generaciones de estudiantes se enfoquen en nuevas líneas de pensamientos y aprendizaje, así como la promoción de un conocimiento integral siempre con el rigor de las actuales disciplinas y la participación de acciones conjuntas con empresas, organizaciones y el estado por ello, para la Universidad la consecución, reclutamiento, selección y vinculación de profesionales que ingresan a la academia está enfocada a buscar profesionales cualificados con variedad de experiencias adquiridas en diferentes instituciones de Educación Superior con altos estándares de calidad que cuenten con un alto nivel de formación que puedan atender las necesidades que cada Unidad Académica tiene al interior y así lograr la excelencia y calidad en los continuos cambios sociales y tecnológicos del siglo XXI. En la tabla 4 se presenta el número de docentes por la institución de su formación a nivel nacional.

**Tabla 4.** Universidad de Origen de los docentes

Institución Donde Obtuvo Título	Docentes
Universidad Nacional De Colombia	332
Universidad El Bosque	306
Pontificia Universidad Javeriana	240
Universidad Del Rosario	73
Universidad De Los Andes	62
Universidad Distrital Francisco Jose De Caldas	53
Universidad Pedagógica Nacional	44
Universidad Católica De Colombia	34
Universidad Jorge Tadeo Lozano	31
Universidad De La Sabana	27
Universidad Santo Tomas	25
Universidad Colegio Mayor De Cundinamarca	22
Universidad Libre De Colombia	20

Institución Donde Obtuvo Titulo	Docentes
Universidad Externado De Colombia	17
Escuela De Medicina Juan N. Corpas	16
Universidad De Cartagena	16
Universidad De La Salle	16
Fundación Universidad Central	15
Fundación Universitaria San Martín	15
Universidad Industrial De Santander	15
Universidad Del Valle	13
Universidad Pedagógica Y Tecnológica De Colombia	13
Universidad Del Tolima	12
Fundación Universidad De América	11
Universidad Inca De Colombia	11
Universidad Militar Nueva Granada	11
Colegio Universitario Odontológico Colombiano	10
Fundación Universitaria Konrad Lorenz	10
Universidad De Antioquia	10
Universidad De Caldas	10
Otras Instituciones de índole Nacional	155
<b>Total Nacional</b>	<b>1645</b>

Fuente: Departamento Talento Humano 2018-2

En la tabla 4 se puede observar que el 94% de los docentes se gradúan en su nivel profesional en instituciones de carácter nacional.

Como se observa la Universidad busca a sus académicos con perfiles acordes con las necesidades de cada unidad académica que demuestren calidad en sus niveles de formación y en su procedencia, ya que esto conlleva a un compromiso no solo por parte del académico sino también Institucional, en este esfuerzo la Universidad a lo largo de los últimos años ha incrementado el otorgamiento de auxilios económicos para capacitación con el fin de que los académicos continúen formándose y refuercen su disciplina en Instituciones de Educación Superior con estándares altos de calidad tanto a nivel nacional como internacional.

## Soportes y anexos

- Planta Docente 2018

## Aspecto a Evaluar G. Adecuada distribución de las labores asignadas a los profesores para desarrollar sus funciones en condiciones de calidad con espacios institucionales apropiados

La distribución de las labores asignadas a los académicos de la Universidad es uno de los componentes claves para la planeación académica, este proceso valida la carga asignada para el desarrollo de sus funciones, con el fin de establecer una correlación entre la dedicación asignada, las actividades enfocadas a la vocación académica en cualquiera de sus orientaciones y con la gestión administrativa, entendiéndose esta última cómo la organización académica, al desarrollo de procesos administrativos, a la gestión de recursos humanos y financieros y la mejora de la administración de la información institucional, esta planeación de las funciones le permite a la Institución a través de los Decanos y Directores de Programa un control y seguimiento en la ejecución de las mismas con el fin de cumplir los objetivos en cada uno de los programas y los Institucionales.

Para la Universidad esta distribución de labores es un componente que las unidades académicas han asumido autónomamente, es decir al interior de cada área tienen la potestad de realizar la asignación de labores de acuerdo a las actividades, necesidades y proyectos académicos a desarrollar atendiendo los objetivos y metas Institucionales.

La Institución consciente de la importancia de brindar espacios de calidad, versátiles y funcionales que permitan el adecuado desarrollo de las actividades misionales de formación, investigación y responsabilidad social, elaboró con la participación de la comunidad académica, el Plan Maestro de Desarrollo Físico, desarrollado bajo las premisas del Plan de Regularización y Manejo, este Plan Maestro contiene el desarrollo de infraestructura de la Universidad hasta el año 2035 y está pensado en la mejora de las condiciones y recursos de los diferentes programas.

Actualmente, la Universidad cuenta con un área predial total de 119.893,71 m<sup>2</sup> y un área total construida de 68.592,43 m<sup>2</sup>, estas áreas se encuentran distribuidas en dos instalaciones: Usaquén, con un área predial de 69.321,68 m<sup>2</sup> de los cuales 63.703,76 m<sup>2</sup> se encuentran construidos y en los que se distribuyen 174 aulas de clase dotadas de equipos de cómputo, video beam y parlantes, 16 aulas de informática, 65 laboratorios, 28 salas de tutoría, 16 salas de juntas, seis escenarios deportivos, 25 talleres, 16 sitios de práctica, 15 cafeterías y/o restaurantes, 25 zonas de recreación, 646 sanitarios (incluyen sanitarios para personas con movilidad reducida). En las instalaciones de Chía, se cuenta con un área predial 47.331 m<sup>2</sup> con un área construida de 4.888,57 m<sup>2</sup>, donde la comunidad tiene a su disposición 25 aulas de las cuales 11 pueden convertirse en aulas de informática, con una capacidad promedio de 55 estudiantes por aula, tres laboratorios, 10 salas de tutoría, una sala de juntas, una sala de profesores, un auditorio con capacidad de 200 personas, tres escenarios deportivos, cuatro puntos de comida, un punto de papelería y parqueadero para 170 vehículos.

La Universidad cuenta con espacios físicos adecuados y suficientes con el fin de brindar condiciones de calidad para que los docentes puedan desarrollar sus funciones, brindándoles los medios tecnológicos y digitales requeridos para el éxito de sus actividades. Por otra parte con el Plan Maestro de Desarrollo Físico, la Universidad consolida una infraestructura que responda ahora y en los años venideros con instalaciones y disposición de espacios óptimos para el desarrollo de las actividades sustantivas.

## • • • Soportes y Anexos

- Planta Docente 2018
- Herramienta de planeación presupuesto y nómina
- Plan Maestro de Desarrollo Físico

# Característica 9

## Carrera Docente

*“En sus estatutos o en sus reglamentos la Institución contempla para sus profesores una carrera docente con mecanismos ampliamente conocidos de ubicación y de permanencia en categorías académicas y de promoción de una categoría a otra con señalamiento de las responsabilidades inherentes a cada categoría. Las asignaciones salariales de los profesores están determinadas por criterios académicos”.*

Las disposiciones normativas con las que cuenta la Universidad son claras en establecer los criterios y procedimientos para la vinculación, contratación, desarrollo de carrera, evaluación y compensación, los cuales son socializados al inicio de la vinculación del académico con la institución para que, durante la permanencia en la institución, el académico pueda moverse con la claridad y transparencia en cada uno de los procesos establecidos, a su vez como parte de la vinculación estas disposiciones contenidas en los reglamentos que rigen la carrera docente son parte integral de la relación contractual.

Durante los últimos años estos criterios se han consolidado y han apuntado a ofrecer al académico estímulos de permanencia, desarrollo, bienestar y calidad de vida. Como parte de esta consolidación la Universidad efectuó la actualización del estatuto docente en el cual se reglamentan los conceptos relativos al desarrollo de la carrera docente.

## Aspectos a evaluar de la característica 9

### Aspecto a Evaluar A. Cumplimiento transparente de los criterios establecidos para la vinculación y evaluación de profesores

La Universidad a través del estatuto docente, el reglamento de trabajo y la política de gestión del talento humano establece los criterios para el proceso de vinculación, para cada cargo académico a proveer se debe partir de la aprobación presupuestal, la cual se hace a través de las reuniones de planeación presupuesto y nómina, es indispensable contar con la respectiva solicitud de nombramiento la cual va acompañada del perfil a contratar en dicho perfil se expresan las competencias cognoscitivas, disciplinares y las actitudinales, así como el manejo de una segunda lengua, insumo que es vital para el proceso de selección de los académicos, una vez se tenga el candidato que reúna las condiciones establecidas en el perfil y que haya cumplido el proceso de selección, se procede a la vinculación y contratación del académico, en el cual se debe dar cumplimiento a los requisitos establecidos en las disposiciones institucionales, como los son el aporte de los títulos

de formación obtenidos, si estos son del exterior deben presentar la respectiva convalidación o el proceso en el que se encuentra, ya que este es uno de los requisitos que se tiene en cuenta para asignar la categoría docente, de igual manera deben aportar soportes de su experiencia laboral así como la respectivas certificaciones donde se demuestre su idoneidad tanto profesional como personal, para posteriormente proceder con el procesos de vinculación al régimen de seguridad social, su verificación de estado de salud a través del examen médico ocupacional de ingreso, con el fin de proceder a la legalización del vínculo mediante la legalización de un contrato laboral.

Una vez se dé cumplimiento a lo anteriormente mencionado, la unidad académica que requirió el cargo, procederá a dar asignación de las actividades que éste tendrá que ejecutar y cumplir las cuales como se mencionó anteriormente, se encuentran descritas en el plan de trabajo, punto de partida para realizar la respectiva evaluación, de acuerdo a lo estipulado en el estatuto docente este proceso que realiza de manera autónoma por cada Unidad Académica, en el cual se evalúa la vocación académica, así como sus diferentes orientaciones; como evidencia de esto se anexan los respectivos informes de cada una de las Unidades los cuales contienen los procesos de valoración de sus académicos, de acuerdo a naturaleza de cada programa.

Es por ello que el 92,9% de los docentes encuestados señala estar de acuerdo con que existen mecanismos y/o políticas de vinculación docente, fundamentadas académicamente.

## Aspecto a Evaluar B. Estructuración de las categorías académicas y efectiva movilidad de los profesores en el escalafón docente

La Universidad a través de su estatuto contempla la carrera docente para que los profesores puedan tener una efectiva y transparente movilidad al interior del escalafón docente; en estas disposiciones se encuentran claramente establecidos los mecanismos de permanencia, promoción, responsabilidades inherentes a cada una de ellas. En la tabla 5 se observa la movilidad de los académicos en la carrera docente en los últimos años.

**Tabla 5.** Ascensos en el escalafón docente 2014-2018

Categoría Escalafón Docente	2014	2015	2016	2017	2018
Instructor Asociado	19	14	16	7	16
Profesor Asistente	46	53	46	28	26
Profesor Asociado	31	38	30	36	27
Profesor Titular	15	11	21	12	22
<b>Total</b>	<b>111</b>	<b>116</b>	<b>113</b>	<b>83</b>	<b>91</b>

Fuente: Consejo Directivo 2014-2018

En la tabla 5 se observa que en promedio anual más de 100 docentes tienen movilidad en las categorías del escalafón docente, cumpliendo con todos los requisitos y procesos necesarios para que ésta se dé efectivamente.



- Con el fin de continuar fortaleciendo la carrera docente la institución, en la actualización del estatuto docente anteriormente mencionada analizó y revisó los requisitos y criterios para el desarrollo de carrera en el cual se tuvieron en cuenta aspectos como el fortalecimiento de la carrera docente incluyendo como requisitos el dominio de una segunda lengua, el aumento de la exigencia en la formación disciplinar, el tiempo de permanencia en el escalafón docente, y la experiencia académica e investigativa.

Con lo anterior se busca la actualización de los requisitos que estén acordes con las tendencias en la educación superior y a su vez que los académicos se incentiven en la preparación de las nuevas transformaciones y las necesidades formativas que exige la formación superior.

### Soportes y anexos

- Estatuto Docente
- Ascensos al Escalafón Docente

## Aspecto a Evaluar C. Cumplimiento transparente para la determinación de la asignación salarial

La Institución siempre ha ofrecido a los docentes condiciones y mecanismos de compensación acordes al trabajo mismo y a las posibilidades económicas de la institución, con base en los ingresos institucionales, la destinación del 68% del presupuesto está encaminada a la compensación del talento humano, siempre basado en la estructura de las Unidades, los cargos y las funciones, los cuales son revisados anualmente en las reuniones de planeación, presupuesto y nómina, considerando a las categorías del escalafón docente, las modalidades de contratación, los niveles de formación, trayectoria, experiencia e idoneidad, siempre basados en el principio de la equidad. La Universidad ha continuado incrementando la compensación del talento humano por encima del IPC, tal como se muestra en la tabla 6.

**Tabla 6.** Porcentaje incremento salarial anual

Años	Incremento
2015	5%
2016	6,8%
2017	7%
2018	6%
2019	4%

Como se observa en la tabla 6 los incrementos salariales anuales se han realizado por encima del IPC teniendo en cuenta la realidad económica de la Universidad, ya que para la institución uno de sus compromisos es el cumplimiento en el pago de sus nóminas mes a mes así como el pago oportuno de los aportes del sistema de seguridad social integral en las fechas establecidas por la ley.

### Soportes y anexos

- Acuerdos Consejo Directivo incremento salarial

# Característica 10

## Desarrollo Profesional

*“La institución aplica políticas y programas de desarrollo profesoral, así como de reconocimiento al ejercicio calificado de las funciones misionales de conformidad con los objetivos de la educación superior y de la institución”.*

La Universidad El Bosque en su consolidación como institución de excelencia, calidad, multidisciplinaria, y de formación con un fuerte posicionamiento ha buscado desarrollar su talento humano académico tanto a nivel Institucional como disciplinar, buscando con ello el desarrollo y fortalecimiento de las competencias cognoscitivas, instrumentales y actitudinales en los ámbitos pedagógico, tecnológico, didáctico, TIC, investigativo, de responsabilidad social, virtual y de innovación, así como un aumento en los docentes con títulos de magíster, doctorados y postdoctorados en las diferentes disciplinas, lo que permite una consolidar una Universidad con altos estándares de calidad, con una planta cualificada, pertinente para el desarrollo de los programas y preparada para asumir los retos planteados en los objetivos Institucionales y la educación superior.

Con la ejecución del plan de acción de desarrollo profesoral la institución ha logrado llegar a las metas propuestas en la formación institucional y disciplinar de los académicos, enmarcada esta desde la vocación academia como elemento que distingue a la comunidad universitaria en sus cinco orientaciones.

La Universidad a través de apoyos económicos para capacitación favorece el desarrollo de las competencias de los académicos con el fin de consolidar un equipo de académicos cualificado, a su vez este apoyo económico otorgado constituye un estímulo que contribuye a la vida profesional y personal, a su vez este apunta al fortalecimiento de la orientación estratégica, los postulados educativos Institucionales y a los currículos de cada uno de los programas.

## Aspectos a evaluar de la característica 10

### Aspecto a Evaluar A. Cobertura, calidad y pertenecía de los programas de desarrollo profesoral

La Universidad El Bosque con la consolidación del plan de desarrollo institucional 2016-2021, la política de gestión del talento humano académico y el plan de acción de desarrollo profesoral, ha logrado el fortalecimiento de las competencias de los académicos, el cual se ve reflejado no solo en el quehacer al interior de cada una de las Unidades académicas, sino con el posicionamiento de la institución a nivel nacional e internacional mediante el reconocimiento de calidad de la Institución y de varios de sus programas.

La Institución ha venido desarrollando mecanismos que han permitido la consolidación del talento humano académico a través del programa de desarrollo institucional el cual se ha enfocado en el fortalecimiento curricular, el éxito estudiantil, las TIC, la segunda lengua, ambientes virtuales de aprendizaje e Innovación entre otros; por otra parte el programa de desarrollo disciplinar se ha encaminado al impulso en la formación postdoctoral, doctoral, magíster y de especialización de los académicos mediante el otorgamiento de apoyos económicos para formación en esta línea.

El programa de desarrollo institucional fortalece el desarrollo de las competencias, habilidades y conocimientos de los académicos desde las funciones sustantivas del programa, la unidad académica y la Institución, este programa se enfoca en el desarrollo de competencias encaminadas a los procesos enseñanza aprendizaje, metodologías de la investigación, aplicación de TIC, segunda lengua, proyección, responsabilidad social, formación en educación virtual, emprendimiento e innovación, entre otros.

La implementación del programa de desarrollo institucional de la Universidad parte no solo de las necesidades evidenciadas en cada una de las unidades académicas, sino de los requerimientos exigidos a nivel institucional y a nivel Nacional, para cada periodo académico la Universidad proyecta la implementación de este programa con el objeto de buscar una formación idónea, actualizada y acorde con los lineamientos institucionales. En la tabla 7 se presentan las estadísticas de participación de los docentes desde el año 2014 al 2018 en el programa de desarrollo institucional.

**Tabla 7.** Participación de los docentes en el Programa de desarrollo Institucional 2014-2018

Área	2014	2015	2016	2017	2018
Segunda Lengua	83	282	368	470	368
Fortalecimiento Curricular	445	583	211	146	243
Éxito estudiantil	25	33	521	47	154
TIC	44	60	28	20	71

Fuente: Vicerrectoría Académica

Por otro lado, con el programa de desarrollo disciplinar la Universidad continua con el fortalecimiento de las competencias disciplinares de los docentes, promoviendo la formación en niveles postdoctorado, doctorado, maestría y especialización con el fin de que los académicos sean agentes activos en una sociedad del conocimiento en constante cambio e innovación.

La Universidad impulsa y apoya a los académicos a formarse desde sus intereses propios, en las diferentes áreas disciplinares mediante auxilios económicos para capacitación, los cuales no solo están representados en valores económicos, incluye el otorgamiento en tiempo y/o la manutención lo que permiten una financiación de acuerdo a las solicitudes presentadas por cada uno de los académicos y a la viabilidad tanto académica como presupuestal. En la tabla 8 se observa el número auxilios económicos para capacitación.

**Tabla 8.** Número de Docentes Beneficiados con auxilios económicos para capacitación 2014-2018

Año	Internacional	Nacional	Total
2014	15	46	63
2015	21	57	78
2016	20	70	90
2017	15	71	86
2018	14	58	72
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>302</b>	<b>389</b>

Fuente: Consejo Directivo

En total han sido 157 docentes beneficiados con estos auxilios económicos para capacitación en el periodo 2014-2018, de estos 157 docentes que han sido beneficiarios de los auxilios econó-

micos para capacitación, 47 han ascendido en el escalafón docente en los periodos posteriores como beneficio de los auxilios otorgados por la institución, es decir para ascender en el escalafón docente presentaron los títulos obtenidos con el apoyo.

En la tabla 9 se demuestra el número de auxilios otorgados para del desarrollo disciplinar, otorgando en total 366 auxilios de los cuales 216 fueron para la formación Doctoral y 126 para formación en Maestrías.

**Tabla 9.** Número de auxilios económicos para capacitación 2014-2018

Año	Fellow	Postdoctorado	Doctorado	Maestría	Especialización	Pasantía	Diplomado	Curso
2014	1		34	18	6	2	2	
2015			42	33	2	1		
2016			58	30	1		1	
2017			52	32			2	
2018		2	50	16	1	2		1
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>236</b>	<b>129</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>1</b>

Fuente: Acuerdo Consejo Directivo

Con lo anterior se evidencia cómo la Universidad a través del desarrollo institucional ha encaminado a que el fortalecimiento curricular sea una de las principales bases para que las asignaturas de los currículos académicos de los diferentes programas de la Institución se desarrollen y se apliquen con los conocimientos adquiridos desde cada una de las capacitaciones dadas en este campo, contribuyendo a su vez a la actualización e innovación en la formación de los futuros profesionales.

Así mismo, la Universidad entiende que el desarrollo disciplinar consolida las habilidades y conocimiento del talento humano; en este sentido las estrategias implementadas a lo largo de los últimos años han permitido el incremento en doctorados y magísteres de acuerdo a la orientación estratégica, contribuyendo al Desarrollo y crecimiento de los programas académicos, siempre apuntando a la calidad de los mismos.

Como resultado claro del cumplimiento al plan de acción para el desarrollo profesoral 2016-2020, la Institución ha logrado avances significativos en las metas establecidas. En relación con el aumento de la planta profesoral con estos niveles de formación, partiendo del 5% en el año 2014 (Plan de acción de desarrollo profesoral), y alcanzando, el 10% en el año 2018 de los académicos con título de doctorado, datos que evidencian un crecimiento importante. En el caso de las maestrías en el año 2014 se contaba con un 44%, alcanzando el 51% de académicos con título de maestría en el año 2018, porcentaje que incluye todas aquellas especializaciones médico quirúrgicas que de acuerdo al artículo 247 de la ley 100 establece “los programas de especializaciones médico quirúrgicas que ofrezcan las instituciones universitarias y las Universidades, tendrán un tratamiento equivalente a los programas de maestría, conforme a lo contemplado en la ley 30 de 1992; estos datos también evidencian el crecimiento importante en profesores que cuentan con este título.

Al indagarle a los académicos si los programas de desarrollo profesoral se adecuan a los requerimientos de la institución, el 90,2% de los encuestados están de acuerdo con este criterio. A su vez el 93,1% de esta población está de acuerdo, con que la Universidad ofrece oportunidades de capacitación y formación. Y para el 91,9% de los académicos están de acuerdo con que la capacitación que ofrece la Universidad optimiza el desarrollo personal y profesional.

Resultados que permiten resaltar los avances y el alcance que ha logrado el plan de desarrollo profesoral, así como el cumplimiento a lo establecido en el plan de desarrollo institucional 2016-2021.



## **Soportes y anexos**

- Política de Gestión del Talento Humano Académico
- Plan de Acción de desarrollo Profesorado
- Plan de mejoramiento y Consolidación
- Auxilios económicos para capacitación
- Apoyos económicos para estancias cortas

## **Aspectos a Evaluar B. Aplicación de los criterios de reconocimiento al ejercicio calificado de las funciones misionales**

Los estímulos para los académicos no solo garantizan la libertad en la búsqueda de la ciencia, innovación, tecnología y el conocimiento, sino que crea y establece incentivos para que los académicos fomenten y desarrollen al interior de cada unidad académica y de la institución el ejercicio de la vocación académica.

Es por esto que para la Universidad el generar estímulos a la excelencia ha permitido mejorar y fortalecer todos los aspectos relacionados con los académicos, ha sido el principal garante del nivel académico y de los mejores resultados en las distintas orientaciones de la vocación académica, es por ello que año tras año se realiza la convocatoria anual de estímulos a la excelencia con el objeto de incentivar y promover el desarrollo docente a partir de su crecimiento, compromiso y producción académica.

De acuerdo a la política de estímulos a la excelencia, se ha definido los diferentes reconocimientos a la vocación académica en sus diferentes vocaciones, dentro de las cuales se encuentran:

### **Estímulos a la excelencia de la vocación enseñanza - aprendizaje**

- Premio al académico que evidencie estrategias de acompañamiento para el éxito de los estudiantes.
- Premio al académico que evidencie la mejor experiencia de internacionalización.
- Premio al académico que evidencie la mejor experiencia en lengua extranjera.
- Premio al académico que evidencie la mejor experiencia en el uso de las TIC.
- Premio al académico que evidencie excelencia en el desarrollo de su asignatura.

### **Estímulos a la excelencia de la vocación de descubrimiento**

- Premio a la excelencia de la vocación de descubrimiento a nivel de producción editorial.
- Premio de excelencia de la vocación de descubrimiento a la producción creativa y artística.

## Estímulos a la excelencia de la vocación de compromiso

- Premio a los académicos que evidencien excelencia en una experiencia de impacto a la sociedad a través de su quehacer académico.

## Estímulos a la excelencia de la vocación de integración

- Premio a los directivos académicos y a los académicos que evidencien excelencia en la integración de las actividades propias de las diferentes vocaciones.

## Estímulos a la excelencia de la vocación de Innovación

- Premio a directivos y académicos que evidencien propuestas de proyectos innovadores
- Premio a directivos y académicos que evidencien resultados de la implementación de proyectos innovadores

La Universidad con el fin de reconocer y promover las buenas prácticas de la vocación académica en el año 2017 incluyó la vocación de la innovación considerando esta uno de los cimientos para la transformación de la educación en Colombia y de la formación en los estudiantes. En la tabla 10 se demuestra la participación de los académicos en la convocatoria lanzadas por la Universidad, donde se ve la importancia del estamento docente, su desempeño y el estímulo para su desarrollo.

**Tabla 10.** Experiencias ganadoras en la Convocatoria de estímulos a la excelencia 2014-2018

Vocación	Premio	2014	2015	2016	2017	2018
Enseñanza Aprendizaje	Éxito estudiantil	1	-	-	1	3
	Internacionalización	6	2	3	2	4
	Lengua extranjera	4	1	1	4	-
	Uso de las TIC	4	4	3	1	2
	Desarrollo asignatura	9	5	4	8	6
Descubrimiento	A nivel Editorial	63	43	77	115	100
	Creación artística	1	1	-	1	-
Compromiso	Impacto en sociedad	6	4	4	2	2
Integración	Integración quehacer	4	5	5	4	4
Innovación	Proyectos innovadores	-	-	-	2	1
	Resultados innovación	-	-	-	3	1
<b>Total Experiencias Premiadas</b>		<b>98</b>	<b>65</b>	<b>97</b>	<b>143</b>	<b>123</b>

Fuente: Vicerrectoría Académica

Como se observa en la tabla 10 las convocatorias anuales han presentado un desarrollo permanente con una gran participación de docentes y experiencias que enriquecen el quehacer de los docentes en cada una de las funciones sustantivas de la universidad.

Así mismo desde el año 2014 la Universidad otorga a la experiencia más significativa de cada una de las vocaciones un premio que permite a los docentes ganadores, contar con un rubro que les permite desarrollar su experiencia el año inmediatamente siguiente a la convocatoria. En la tabla 11 se presentan los ganadores de estas experiencias.

**Tabla 11.** Experiencias ganadoras como experiencias significativas 2014-2018

Año	Premio	Experiencia	Facultad/ Programa
2014	Enseñanza - Aprendizaje TIC	Reestructuración de la materia etología y sociobiología en la utilización de las TIC para generar aprendizaje significativo y producción de nuevo conocimiento	Facultad Psicología
2014	Compromiso	Programa en educación ambiental: "Colombia y sus recursos". Proyecto Unbosque para la escuela	Facultad Ciencias - Biología
2015	Enseñanza - Aprendizaje Desarrollo asignatura	Desarrollo del Laboratorio de pensamiento y lenguajes de la Universidad El Bosque	Departamento Humanidades
2015	Compromiso	Miembro de la Mesa de trabajo de COLCIENCIAS para el reconocimiento de la Creación como proceso de generación de conocimiento	Facultad Creación y Comunicación - Diseño Industrial
2015	Descubrimiento	Prototipo de observatorio Colombiano de cuidados paleativos	Facultad Enfermería
2015	Integración	Organoteca 3D. Material didáctico para la enseñanza de anatomía	Facultad Creación y Comunicación Diseño Industrial
2016	Enseñanza - Aprendizaje Desarrollo asignatura	Diseño de curso Introducción a la Ingeniería electrónica aplicando el modelo CDIO	Facultad Ingeniería - Electrónica
2016	Descubrimiento - Producción editorial	In Vitro Infection with Dengue Virus Induces Changes in the Structure and Function of the Mouse Brain Endothelium	Vicerrectoría Investigaciones - Instituto Virología
2016	Compromiso	Diseño y cadena de valor de la artesanía	Facultad Creación y Comunicación - Diseño Industrial
2016	Integración	Grand PRIX VHT-TC 2000 Colombia una máquina de sueños	Facultad Ingeniería - Industrial
2017	Enseñanza - Aprendizaje TIC	Estudio anidado: el movimiento del objeto gramatical y de su transformación en pronombre en individuos con afasia-manipulación experimental solamente posible en español	Facultad Psicología

Año	Premio	Experiencia	Facultad/ Programa
2017	Compromiso	Implementación de estrategias de educación ambiental para la gestión integral del recurso hídrico en el municipio de Chía.	Facultad Ingeniería -Ambiental
2017	Descubrimiento -Producción editorial	"Microbiome and microbial biofilm profiles of peri-implantitis: a systematic review"	Facultad Odontología
2017	Integración	"Sonrisas Mentalmente Sanas"	Odontología Psicología
2018	Enseñanza - Aprendizaje Éxito Estudiantil	El uso de las notas de clase de Cálculo Vectorial como herramienta que favorece los procesos de Enseñanza y Aprendizaje. Convocatoria Estímulos Excelencia Académica 2018	Facultad Ciencias Departamento Matemáticas
2018	Compromiso	ConSentir con la Tecnología- Jugando con Robots : Pequeños Ingenieros. Convocatoria Estímulos Excelencia Académica 2018	Facultad Ingeniería- Sistemas
2018	Descubrimiento - Producción editorial	Migración de monocitos en un modelo endotelial tridimensional inducida por aggregatibacter actinomycetemcomitans. Convocatoria Estímulos Excelencia Académica	Vicerrectoría Investigaciones UIBO
2018	Integración	Diseño de aplicación web con persistencia de datos del software adhd-fl +5 v.01. Convocatoria Estímulos Excelencia Académica 2018	Facultad Psicología Facultad Ingeniería - Sistemas

Fuente: Vicerrectoría Académica

Como se puede observar la Universidad no sólo ha buscado reconocer el ejercicio calificado de los docentes en las funciones sustantivas, sino que año tras año ha estimulado a las experiencias significativas de cada una de estas funciones sustantivas otorgando un rubro para que los docentes puedan desarrollar y consolidar su experiencia y así ser eje dinamizador de los procesos académicos en cada una de sus unidades académicas, aportar al desarrollo institucional con experiencias de calidad que apunten a cada una de las orientaciones de la Vocación académica, e incluso algunas de ellas han logrado traspasar la Universidad logrando un impacto nacional e internacional, como es el caso del Prototipo del observatorio Colombiano de cuidados paliativos, quien aparte de haber logrado el observatorio, logró la articulación con entidades como Organización Panamericana de la Salud, Asociación internacional de Cuidados Paliativos, El Ministerio de Salud y Protección Social, la Defensoría del pueblo, entre otras, reconocimiento como mejor experiencia en cuidados paliativos por la Asociación Latinoamericana de Cuidados Paliativos (2018), Todos los resultados de las experiencias 2014 -2018 se encuentran en los soportes de éste factor.





## Soportes y anexos

- Política de Gestión del Talento Humano Académico
- Política de estímulos a la excelencia Académica
- Experiencias ganadoras, Convocatoria Estímulos a la Excelencia 2014-2018
- Experiencias significativas, Convocatoria Estímulos a la Excelencia 2014-2018

# Característica 11 Interacción Académica de los Profesores

*“La institución aplica políticas para promover la interacción significativa de sus profesores con comunidades académicas del orden nacional e internacional”.*

Para la Universidad la internacionalización es considerada un eje estratégico tal como se encuentra plasmado en el plan de desarrollo Institucional 2016-2021, eje que impacta funciones misionales, a los académicos, los procesos, recursos, servicios, y grupos de interés es por ello que este eje estratégico ha permitido desarrollar proyectos que apuntan al fortalecimiento de las relaciones internacionales con los grupos de interés, la internacionalización curricular, movilidad estudiantil y académica, internacionalización de la investigación y transferencia del conocimiento, pertenencia a redes, asociaciones académicas y segunda lengua.

Con la interacción académica de los profesores se ha logrado una consolidación de la calidad de los programas académicos y la articulación de los currículos con el entorno, ya que se ha logrado incluir en los currículos referentes internacionales, segunda lengua y el uso de TIC.

Por otra parte la Institución ha realizado estrategias para generar convenios que beneficien la comunidad académica en los cuales se han fortalecido el desarrollo de actividades de formación, investigación, innovación y extensión, de igual manera la institución ha identificado modelos y sistemas de acreditación por parte de organismos internacionales a nivel institucional y de programas académicos, lo que ha conllevado a dar cumplimiento a lo propuesto en el plan de acción para la internacionalización.

## Aspectos a evaluar de la **característica 10**

### **Aspecto a Evaluar A.** Políticas y estrategias orientadas a facilitar la construcción de comunidades académicas en la institución y su interacción con homólogas del orden nacional e internacional

El Proyecto Educativo Institucional y la implementación del Plan de Desarrollo Institucional requiere de las políticas institucionales, entendidas estas, como un conjunto de lineamientos y orientaciones las cuales permiten establecer un puente o conexión entre la Misión, Visión y Orientación Estratégica Institucional y los procesos académicos y administrativos; entre lo planeado y la cotidianidad.

Por lo anterior con la implementación y el seguimiento de las políticas institucionales como han sido la Gestión Curricular, Flexibilidad en la Educación, Segunda Lengua, Uso de las TIC, Gestión del Talento Humano Académico y la Política de Internacionalización se ha logrado el fortalecimiento de los procesos de internacionalización de la Universidad de allí internacionalización surge como una respuesta a los desafíos y retos que impone el fenómeno de la globalización a las Instituciones de Educación Superior, dentro de los cuales cabe destacar aquellos relacionados con el aseguramiento de la calidad, la pertinencia de los procesos de creación de conocimiento y el aseguramiento de la formación del capital humano, capaz de dar respuesta a los requerimientos de una sociedad en constante evolución a su vez esta se consolida como un elemento central del proceso de desarrollo estratégico de la Universidad a nivel mundial y son un elemento clave para el mejoramiento de la calidad de la educación y de los procesos de enseñanza-aprendizaje en la Educación Superior.

A través de esta política se promueve la identidad académica de la Universidad El Bosque en el mundo, se mejora la capacidad competitiva, económica y tecnológica frente a los cambios que impone un mundo cada día más interdependiente; se favorecen las competencias necesarias para los profesionales de nuestra Universidad; se exploran nuevos mercados que permiten el libre comercio de los servicios de educación superior y se mejora la calidad académica a través del logro de estándares internacionales para el desarrollo de los estudiantes y su proyección como “ciudadanos del mundo”.

Con la Internacionalización se definen lineamientos que permiten la inserción de la Universidad en el entorno global de manera comprehensiva, tanto la comunidad académica (estudiantes, académicos, directivos y administrativos) así como de los procesos misionales de la Universidad, la formación, investigación, servicio, y recursos que esta ofrece a su comunidad académica y a los grupos de interés.

Con la implementación de la Política de Internacionalización se ha logrado los siguientes propósitos institucionales:

- Planear, gestionar y fortalecer las relaciones internacionales de la Universidad El Bosque con los grupos de interés determinados, con el fin de construir y consolidar relaciones de

- 
- 
- 
- largo plazo que permitan insertar a la comunidad académica en el entorno global.
- Desarrollar y mejorar los recursos de la Universidad para hacerlos acordes con las tendencias de desarrollo de la educación superior en el mundo.
- Fortalecer y mejorar los currículos, de tal manera que promuevan la inserción y el posicionamiento de la comunidad académica en el entorno global.
- Fomentar el desarrollo de competencias como ciudadanos y profesionales del mundo de los egresados, a través del fortalecimiento y mejora de los currículos.
- Desarrollar los lineamientos tendientes a generar y transferir el conocimiento, articulados con otras instituciones afines e insertadas en las dinámicas globales.
- Formar ciudadanos y profesionales del mundo a través de mecanismos distintos a los curriculares.

La Universidad a través de las estrategias establecidas para facilitar la construcción de comunidades académicas en la institución y su interacción con homólogas del orden nacional e internacional ha fomentado lazos de cooperación e integración para lograr mayor presencia y visibilidad en este mundo globalizado, de igual manera esto le ha permitido a la Universidad tener una dimensión internacional e intercultural para la enseñanza, investigación, la innovación, las tics entre otros, así como obtener un intercambio de conocimientos, aumentando la movilidad de nuestros académicos, y obteniendo un mejoramiento de los estándares de acreditación de los diferentes programas que ofrece la Institución.

### **Soportes y anexos**

- Política de Gestión del Talento Humano Académico
- Plan de Desarrollo Institucional 2016-2021
- Proyecto Educativo Institucional
- Políticas de Gestión Curricular
- Política de Flexibilidad en la Educación
- Política de Segunda Lengua
- Política del uso de las TIC
- Política de Internacionalización

## Aspecto a Evaluar B. Estado de la interacción del profesorado por áreas de conocimiento con comunidades académicas nacionales e internacionales

La Universidad ha propiciado espacios de participación docente en diferentes eventos y redes, permitiendo visibilidad de los procesos de investigación de las Facultades, así como el fortalecimiento de las TIC para promover los espacios de intercambio de conocimientos académicos, culturales y de investigación logrando un avance en la formación de académicos a nivel internacional. En la tabla 12 se observan los auxilios económicos para capacitación y los apoyos económicos para estancias cortas de carácter internacional otorgados por la Universidad, de acuerdo a los acuerdos del Consejo directivo.

**Tabla 12.** Auxilios económicos para capacitación y apoyos económicos para estancias cortas de carácter internacional 2014-2018

Años	Auxilios económicos para capacitación	Apoyos económicos para estancias cortas	Total
2014	15	99	114
2015	21	92	113
2016	20	103	123
2017	15	125	140
2018	14	113	127
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>532</b>	<b>617</b>

Fuente: Acuerdos Consejo Directivo

Entre 2014 y 2018 se han otorgado a 532 académicos la posibilidad de fortalecer su perfil profesional motivándolos en la participación de congresos, presentación de artículos, así como aprobación de estancias académicas a nivel internacional que permiten a la Universidad generar oportunidades del fortalecimiento del talento humano referente en la internacionalización institucional. Por otra parte, la Universidad ha otorgado 85 auxilios económicos para capacitación internacional, para que los docentes tengan la posibilidad de desarrollar estudios de postgrado en los niveles de postdoctorado, doctorado, maestría, especialización, cursos de profundización a nivel internacional.

Se debe agregar que docentes y han tenido la oportunidad realizar su movilidad para la presentación de las investigaciones, trabajos y proyectos que han permitido posicionar la institución por su calidad con un enfoque de investigación formativa articulada con la formación científica que permite la integración de toda la comunidad El Bosque. Dentro de los países visitados lideran en gran medida los países hispanoparlantes, esto se debe gracias a los diferentes convenios, redes asociadas e invitaciones por parte de Instituciones de Educación Superior a nivel internacional que permiten el acercamiento entre la Universidad El Bosque y los sectores público y privado.

En el contexto nacional de la movilidad, se evidencia la participación de los docentes en las diferentes, actividades de integración interinstitucionales que permiten resaltar los proyectos de investigación llevados a cabo por la Universidad, así como la capacitación y formación de los mismos en temas académicos. En la tabla 13 se presentan los resultados respectivos para el periodo 2014-2018.

**Tabla 13.** Auxilios económicos para capacitación y apoyos económicos para estancias cortas de carácter Nacional 2014-2018

<b>Años</b>	<b>Auxilios económicos para capacitación</b>	<b>Apoyos económicos para estancias cortas</b>	<b>Total</b>
2014	46	122	168
2015	57	114	171
2016	70	100	170
2017	71	103	174
2018	58	99	157
<b>Total</b>	<b>302</b>	<b>538</b>	<b>840</b>

Fuente: Acuerdos Consejo Directivo

Entre 2014 y 2018, la Universidad otorgó 302 auxilios económicos a docentes para que realizaran sus estudios de postgrados en instituciones de educación superior nacionales y aprobó 538 apoyos de estancias cortas a nivel nacional para sus docentes, con estos resultados se observa que la Universidad promueve el intercambio de buenas prácticas aprovechando los diferentes convenios que se han firmado para el fortalecimiento de la formación académica del cuerpo docente, administrativo y de investigadores, con el fin de posicionarse como una Universidad con educación de calidad.

Finalmente, se puede evidenciar el apoyo que la Universidad para que el cuerpo docente, en las comunidades académicas tanto nacionales como internacionales puesto que son grandes contribuyentes a la integración e interculturalidad, así como la búsqueda del fortalecimiento continuo de la calidad de la educación y los procesos de enseñanza.

## **Soportes y anexos**

- Auxilios económicos para capacitación
- Apoyos económicos para estancias cortas



Proceso de

# AUTOEVALUACIÓN CON FINES DE ACREDITACIÓN 2 0 1 9

—

Informe de cumplimiento de características  
del modelo CNA para **la acreditación Institucional**

**Factor 3**

---

Profesores

**SOMOS CALIDAD  
Y CAMINAMOS  
HACIA LA EXCELENCIA**



Av. Cra 9 No. 131 A - 02 · Edificio Fundadores  
Línea Gratuita 018000 113033 · PBX (571) 6489000 · Bogotá D.C. - Colombia.  
[www.uelbosque.edu.co](http://www.uelbosque.edu.co)