



UNIVERSIDAD
EL BOSQUE

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

Programa de **DESARROLLO**
...
PROFESORAL



1ª EDICIÓN Agosto de 2023

DIRECTIVOS (2021-2024)

Otto Bautista Gamboa
Presidente de El Claustro

Miguel Ruiz Rubiano
Presidente Consejo Directivo

María Clara Rangel Galvis
Rectora

Natalia Ruiz Rodgers
Vicerrectora Académica

Gustavo Silva Carrero
Vicerrector de Investigaciones

Ricardo Enrique Gutiérrez Marín
Vicerrector Administrativo

Cristina Matiz Mejía
Secretaria General

COLABORADORES

Antonio Alonso González
María Roldan Ruiz

Jorge Alberto Osorio Villa
María Isabel Pardo Silva

Claudia Andrea Urbina Trujillo
Camilo Duque Naranjo

Sandra Patricia Sarmiento Garzón
Carmen Lucía Vargas Mayo

Mónica Marcela Sánchez Duarte

Diego Fernando Tovar Murillo

Julián Andrés Camacho Durán

Oliver Henry Pinto

Diego Alejandro Romero Castro

Pedro Nel Valbuena Hernández

Oscar Mauricio Arias Ballén

ÁREA DE DISEÑO ENCARGADA

Centro de Diseño y Comunicación
Facultad de Creación y Comunicación
Universidad El Bosque

AUTORAS

Natalia Ruiz Rodgers
Vicerrectora Académica

Liliana María Ahumada Villate
Coordinadora Vicerrectoría Académica

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN

Allison Cortés
Diseñadora editorial

DOI

<https://doi.org/10.57797/gf19-dm25>

EDITORIAL UNIVERSIDAD EL BOSQUE

Miller Alejandro Gallego Cataño
Director

© UNIVERSIDAD EL BOSQUE VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIONES

Editorial Universidad El Bosque

Dirección: Av. Cra. 9 n.º 131A-02, Bloque A, 6º piso
Teléfono: (601) 648 9000, ext. 110-1452-1395

editorial@unbosque.edu.co

<https://investigaciones.unbosque.edu.co/editorial>

www.unbosque.edu.co

Bogotá, D. C., Colombia 2023

MIEMBROS TITULARES DE EL CLAUSTRO

Dr. Otto Bautista Gamboa

Presidente

Dr. Juan Guillermo Marín Moreno

Vicepresidente

Dra. Cristina Matiz Mejía

Secretaria

Dr. Gerardo Aristizábal Aristizábal

Dr. Jorge Humberto Aristizábal Maya

Dra. Christine Balling de Laserna

Dr. Otto Bautista Gamboa

Dra. María del Rosario Bozón G.

Dr. Guillermo Cadena Mantilla

Dr. Jaime Escobar Triana

Dr. Carlos Escobar Varón

Dra. Laura Franco Cian

Ing. Ricardo Enrique Gutiérrez

Dr. Luis Fernán Isaza Henao

Dr. Carlos Alberto Leal Contreras

Dr. Juan Carlos López Trujillo

Dr. Juan Guillermo Marín Moreno

Dra. Cristina Matiz Mejía

Dr. Mauricio Maya Grillo

Dr. Miguel Otero Cadena

Dr. David Quintero Arguello

Dr. Carlos Eduardo Rangel Galvis

Dra. Lydda Ángela Rico Calderon

Dra. Adriana Rico Restrepo

Dr. José Luis Roa Benavides

Dra. Ximena Romero Infante

Dr. Juan Carlos Sánchez París

MIEMBROS CONSEJO DIRECTIVO (2023-2025)

Miguel Ruiz Rubiano

Presidente

Juan Carlos López Trujillo

Vicepresidente

Dra. Cristina Matiz Mejía

Secretaria

Principales

Otto Bautista Gamboa

Miguel Ruiz Rubiano

Juan Carlos López Trujillo

José Luis Roa Benavides

Miguel Otero Cadena

Camilo Alberto Escobar Jiménez

Mauricio Maya Grillo

Prof. Martha Cecilia López Maldonado

Est. Juan Esteban Ortiz Elejalde

Suplentes

Juan Guillermo Marín Moreno

María Fernanda Isaza Gómez

Juanita Beatriz Bautista Guerra

Hernando Matiz Mejía

Jorge Humberto Aristizabal Maya

Carlos Escobar Varón

Álvaro Franco Zuluaga

Prof. Wilder Yesid Escobar Almeciga

Est. Andrés Felipe Pérez Ortiz

MIEMBROS CONSEJO ACADÉMICO (2023)

Dra. María Clara Rangel Galvis

Rectora

Dra. Natalia Ruiz Rodgers

Vicerrectora Académica

Dr. Gustavo Silva Carrero

Vicerrector de Investigación

Ing. Ricardo Gutiérrez Marín

Vicerrector Administrativo

Cristina Matiz Mejía

Secretaria General

Decanos

Hugo Cárdenas López

Decano de la Facultad de Medicina

Herney Alonso Rengifo

Decano de la Facultad de Odontología

Maritza Silva Serrano

Decana de la Facultad de Psicología

Juan Miguel Escobar Roa

Decano de la Facultad de Ingeniería

Gerardo Aristizábal Aristizábal

Decano de la Facultad de Ciencias

Marta Luisa Montiel Chamorro

Decana de la Facultad de Educación

Miguel Antonio Sánchez-Cárdenas

Decano de la Facultad de Enfermería

Antonio Alonso González

Decano de la Facultad de Ciencias

Económicas y Administrativas

María Roldán Ruiz

Decana de la Facultad de

Creación y Comunicación

Carlos Hernando Escobar Uribe

Decano de la Facultad de Ciencias

Jurídicas y Políticas

Directores de División

Claudia Andrea Urbina Trujillo
Directora de la División de Calidad

María Del Rosario Bozón González
Directora de la División de Educación Continuada

Juan Carlos Sánchez París
Director de la División de Posgrados

Jorge Osorio Villa
Director de la División de Innovación Digital en Educación

María Isabel Pardo Silva
Directora de la División de Gestión e Innovación Educativa para el Éxito Académico

Jaime Escobar Triana
Director Departamento de Bioética

Camilo Duque Naranjo
Director Departamento de Humanidades

Carlos Felipe Escobar Roa
Director HUB iEX

Ximena Marín Moreno
Directora Departamento de Bienestar Universitario

Representantes

Valentina Rojas Vargas
Representante de los estudiantes

Óscar Mauricio Arias Ballén
Representante de los Profesores

María Paula Quicano Cortés
Suplente Representante de los estudiantes

Pedro Nel Valbuena Hernández
Suplente Representante de los profesores

Invitados permanentes

Luz Karina Peña Ayala
Directora Curso Básico de Nivelación

Luisa Fernanda Vargas Escobar
Directora de Comunicaciones

María Margarita Lombana Martínez
Directora Oficina de Desarrollo

MIEMBROS CONSEJO ADMINISTRATIVO (2023)

Dr. Otto Bautista Gamboa
Presidente de El Claustro

Miguel Ruiz Rubiano
Presidente del Consejo Directivo

Dra. María Clara Rangel Galvis
Rectora

Ing. Ricardo Gutiérrez Marín
Vicerrector Administrativo

Dra. Natalia Ruiz Rodgers
Vicerrectora Académica

Dr. Gustavo Silva Carrero
Vicerrector de Investigaciones

Dr. Juan Carlos López Trujillo
Delegado del Consejo Directivo

Dr. José Luis Roa Benavides
Delegado del Consejo Directivo

MIEMBROS CONSEJO DE INVESTIGACIÓN (2023)

Dr. Álvaro Franco Zuluaga
Consejo Directivo

Dra. María Clara Rangel Galvis
Rectora

Dr. Gustavo Adolfo Silva Carrero
Vicerrector Investigaciones

Ing. Ricardo E. Gutiérrez Marín
Vicerrector Administrativo

Dra. Natalia Ruiz Rodgers
Vicerrectora Académica

Dr. Carlos Felipe Escobar Roa
Director HUB iEX

Dr. Juan Carlos Sánchez París
Director División de Posgrados y Formación Avanzada

Dra. Marta Montiel
Decana Facultad de Educación

Dr. Hugo Cárdenas
Decano Facultad de Medicina

Dra. María del Rosario Bozón G.
Directora División de Educación Continuada

Dra. Carolina Vizcaíno
Coordinadora de la Vicerrectoría de investigaciones

Dra. Natalia Marín Ruiz
Coordinadora de invest. F. de Creación Comunicación

Dra. Angela María Orozco
Coordinadora de investigación Facultad de Psicología

Dr. James Guevara Pulido
Coordinador de investigación Facultad de Ciencias

Dra. Zayda Lorena Corredor Rozo
Estudiante Doctorado en Ciencias Biomédicas

Contenido



Introducción

1	Análisis del contexto	1
1.1	Nacional.....	1
1.1.1	Registro calificado.....	1
1.1.2	Acreditación institucional y de programas	2
1.2	Institucional.....	4
1.2.1	Estatutos y políticas institucionales.....	4
1.2.2	Resultados de la gestión para el desarrollo docente	7
2	Factores de cambio para la transformación en la Universidad El Bosque	13
2.1	Referentes y tendencias internacionales en educación superior	13
2.2	Plan de Desarrollo Institucional 2022-2027	14
2.3	Transformación en la educación.....	15
2.4	Actualización del Estatuto Docente.....	17
2.5	Necesidades identificadas para el nuevo Programa de Desarrollo Profesoral.....	18
3	Perfil del docente de la Universidad El Bosque	22
3.1	Perfil expresado en competencias de acuerdo con la vocación académica	23
3.2	Niveles de competencia	30
4	Programa de formación	31
	Referencias	34



Introducción



El Programa de Desarrollo Profesional parte de las políticas y estatutos de la Universidad El Bosque, así como del Plan de Desarrollo Institucional (PDI) 2022-2027 que ella ha planteado como horizonte estratégico de su quehacer.

Los docentes tienen un papel determinante en los procesos de aprendizaje centrado en el estudiante y los currículos centrados en el aprendizaje. Facilitadores y guías del aprendizaje de sus estudiantes, deben preocuparse por conocerlos y entender quiénes son, involucrarlos en sus propios procesos formativos y ofrecerles entornos interactivos y colaborativos que permitan generar experiencias de aprendizaje significativo y autónomo. Esto con miras a favorecer el desarrollo de sus proyectos de vida con rutas de formación que faciliten las trayectorias de aprendizaje a lo largo de la vida (UEB, 2023).

A través de su Política de Gestión del Talento Humano Académico, en 2012 la Universidad definió que los docentes representan uno de los principales cimientos de su quehacer y, en reconocimiento de la autonomía académica, caracterizó diferentes expresiones de la vocación académica: enseñanza-aprendizaje, descubrimiento, compromiso e integración (UEB, 2012a). Así mismo contempló las distintas realidades y escenarios del equipo profesoral, que reúne docentes de núcleo académico (aquellos con modalidad de contrato igual o mayor a 12 meses, core faculty), académicos (aquellos con modalidad de contrato a 11 meses), docentes con contrato por periodo académico semestral, con los que la Universidad cuenta periódica y permanentemente, docentes que solo disponen de algunas horas al semestre, y docentes que orientan a los estudiantes en sus sitios de práctica. La Universidad busca conformar un equipo académico en el que las orientaciones de las vocaciones encuentren balance y se complementen.

En 2015 la Universidad definió su primer Plan de Acción para el Desarrollo Profesorado con el objetivo de fortalecer en los docentes competencias pedagógicas y didácticas, en investigación y gestión del conocimiento, en segunda lengua y en el manejo apropiado de las TIC; así como favorecer la formación disciplinar enfocada en maestrías, doctorados y posdoctorados. El desarrollo de este Plan permitió a la Universidad avanzar en la consolidación de un cuerpo profesoral con mejores capacidades para atender las necesidades de los estudiantes.

Actualmente, la Universidad se encuentra en un momento de grandes cambios, señalados por nuevas tendencias internacionales en educación superior y nuevos requerimientos o especificaciones en la legislación nacional. A fin de atender estas realidades ha planteado el PDI 2022-2027, que trabajará seis líneas centrales, para la construcción de las cuales se requiere trabajar con los docentes en el desarrollo de competencias globales para el éxito académico, competencias en investigación-creación y desarrollo para la innovación y la transferencia del conocimiento, competencias digitales, competencias de comunicación y competencias que favorezcan la apropiación del enfoque biopsicosocial y cultural (BPSyC) y la bioética.

La Universidad busca ofrecer las mejores condiciones para que las relaciones humanas de sus docentes transcurran en un ambiente de desarrollo, cordialidad y transparencia, donde puedan realizar sus proyectos de vida como personas, profesionales y académicos y cumplir sus expectativas y necesidades. La gestión del talento humano no hace referencia únicamente a las tareas administrativas de legalización de la vinculación: la Universidad se preocupa por ofrecer las mejores condiciones para el crecimiento de los docentes.

Así las cosas, este Programa de Desarrollo Profesorado promueve la formación de los docentes a lo largo de la vida, con miras a la actualización y cualificación de las competencias de acuerdo con el perfil docente de la Universidad, y a la satisfacción de las nuevas y crecientes demandas del medio. Su implementación impactará la gestión de los docentes en la planeación de sus actividades, en los procesos de evaluación, en los estímulos y en el desarrollo de la carrera profesoral.

El presente documento se encuentra dividido en cuatro capítulos: el primero analiza el contexto nacional e institucional, el segundo considera los factores de cambio para la transformación en la Universidad, el tercero expone el perfil del docente de la Universidad, y el cuarto presenta el programa de formación como tal.



1. Análisis del contexto



1.1 Nacional

La educación superior en Colombia está regida por el Sistema de Aseguramiento de Calidad de la Educación Superior, el cual orienta a las instituciones de educación superior (IES) sobre el servicio educativo que prestan, para que suministren información confiable a los usuarios y para propiciar el autoexamen permanente de instituciones y programas académicos en el contexto de una cultura de la evaluación (MEN, 2019). Este Sistema contempla dos niveles:

1

1.1.1 Registro calificado

Es un requisito obligatorio y habilitante para que una IES pueda ofrecer y desarrollar programas académicos de educación superior en el territorio nacional, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1 de la Ley 1188 de 2008. El Decreto 1330 de 2019 actualizó las condiciones que las IES deben cumplir tanto a nivel institucional como de los programas. Una de estas condiciones es la existencia de un programa para el desarrollo de los docentes que permita el avance de su carrera y el fortalecimiento de sus competencias tanto disciplinares como pedagógicas.



Tabla 1. Requisitos para el desarrollo profesoral (Decreto 1330 de 2019)

Institucional	Programas
Factor 4: Mejoramiento continuo y autorregulación Evaluación de directivas, profesores y personal administrativo.	
Factor 10: Comunidad de profesores Labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión. Criterios académicos de vinculación, desarrollo, evaluación y permanencia. Remuneración. Planta profesoral diversa, apropiada en cuanto a su formación, desarrollo, modalidades y niveles de la oferta. Dedicación. Formación y reconocimiento del ejercicio calificado. Competencias y habilidades para la interacción en redes globales, regionales y locales.	Condición 7: Profesores El programa deberá evidenciar por lo menos lo siguiente: Una estrategia para la vinculación, permanencia y desarrollo de los profesores, que contemple referentes con relación a título académico e idoneidad, formación profesional y pedagógica, experiencia profesional, investigación y/o creación artística, acordes con el nivel de formación del programa, la(s) modalidad(es) y las actividades bajo su responsabilidad.

Fuente: División Calidad.

2 Como resultado de los ejercicios de autoevaluación con fines de obtención de registro calificado y renovación de los programas de la Universidad, el Ministerio de Educación Nacional (MEN) plantea algunas recomendaciones en cuanto al desarrollo profesoral:

- Revisión y seguimiento por parte de los decanos a los planes de trabajo y compromisos plasmados el plan de trabajo.
- Estandarizar el proceso de seguimiento y evaluación a la evaluación docente.
- Actualizar el plan de desarrollo y capacitación de docentes.
- Generar estrategias y acciones que promuevan la permanencia.

1.1.2. Acreditación institucional y de programas

Es el reconocimiento de alta calidad que otorga el MEN a los programas académicos y a las instituciones que cumplen los más elevados criterios de calidad y realizan sus propósitos y objetivos, teniendo en cuenta su naturaleza jurídica, identidad, misión, tipología, niveles de formación y modalidades. La Ley 30 de 1992 establece que tiene carácter voluntario y temporal. Según el Acuerdo CESU 02 de 2020, la temporalidad podrá ser de seis, ocho o diez años.

La acreditación requiere que las IES y/o los programas den cuenta de la gestión del talento humano.

Tabla 2. Requisitos para el desarrollo profesoral (Acuerdo 02 de 2020)

Institucional	Programas
<p>Factor 4: Mejoramiento continuo y autorregulación</p> <p>Evaluación de directivas, profesores y personal administrativo.</p>	
<p>Factor 10: Comunidad de profesores</p> <p>Criterios académicos de vinculación, desarrollo, evaluación y permanencia.</p> <p>Planta profesoral diversa, apropiada en cuanto a su formación, desarrollo, modalidades y niveles de la oferta.</p> <p>Políticas y programas de desarrollo profesoral, así como de reconocimiento del ejercicio calificado a todos los profesores en sus distintas formas de vinculación y modalidades.</p> <p>Habilidades y destrezas pedagógicas.</p>	<p>Factor 3: Profesores</p> <p>Criterios académicos de vinculación, desarrollo, evaluación y permanencia.</p> <p>Número, dedicación, nivel de formación y experiencia.</p> <p>Desarrollo profesoral: atención a diversidad de estudiantes, modalidades, requerimientos de internacionalización y de inter-multiculturalidad.</p> <p>Estímulos a la trayectoria profesoral.</p> <p>Evaluación de profesores.</p>

Fuente: División Calidad.

Como resultado de los ejercicios de autoevaluación con fines de acreditación tanto institucional como de los programas, el MEN resalta algunos aspectos referentes al desarrollo profesoral. En la Resolución 13172 de 2020, por la cual otorga la acreditación institucional, se menciona como fortaleza de la Universidad el aumento en el número de docentes y el ascenso en el nivel de formación profesoral. También se plantean algunas recomendaciones:

- Fortalecer el cuerpo profesoral de los programas de formación en el área de la salud para que las labores de docencia, investigación y extensión no recaigan en docentes *ad honorem*. Esto reviste gran importancia, en la medida en que para lograr la próxima acreditación institucional se requiere acreditar programas médico-quirúrgicos. Hay 18 especializaciones que se deben acreditar.
- Definir espacios físicos exclusivos de docentes para el desarrollo de actividades de investigación, preparación de clase, evaluación y atención a estudiantes, entre otras.
- Fortalecer las condiciones para la gestión de la investigación, así como los mecanismos para la asignación académica a los docentes, con reconocimiento al desempeño como investigadores de tiempo completo.
- Promover la participación de todos los docentes en investigación.
- Promover la creación de materiales educativos.

- Vincular un mayor número de docentes de tiempo completo con título de doctorado.
- Generar y apoyar el desarrollo de un plan de formación avanzada para docentes, en nivel de doctorado.
- Formular políticas para incentivar la dedicación preferente de los docentes a la investigación.
- Trabajar institucionalmente para fortalecer la investigación en las facultades, la formación docente y la formación de doctores.

Por otra parte, dentro de los aspectos referentes al desarrollo profesoral resaltados en los procesos de acreditación de programas se pueden destacar los siguientes:

- Promover los reconocimientos académicos, redes y alianzas multinacionales para incrementar las publicaciones y proyectos conjuntos que vinculen a los docentes.
- Continuar con el proceso formativo de los docentes a nivel posgradual y aumentar el apoyo a los estudios doctorales.
- Aumentar y balancear la carga de investigación en todo el cuerpo docente.
- Propiciar una evaluación temprana de los estudiantes a los docentes, con miras a una retroalimentación “de primera mano”.
- Promover la movilidad nacional e internacional, así como los intercambios de docentes con universidades del país y del exterior.

1.2 Institucional

Desde su misión y orientación estratégica, la Universidad trabaja por la consolidación del talento humano académico y perfila su actuar frente a la sociedad, la educación superior, la docencia, la investigación, la transferencia y la responsabilidad social. A través de su enfoque biopsico-social y cultural busca las condiciones propias para facilitar el desarrollo de valores ético-morales, estéticos, históricos y técnico-científicos enraizados en la cultura de la vida, su calidad y su sentido.

1.2.1. Estatutos y políticas institucionales

Estas reglamentaciones de la Universidad propenden por el desarrollo profesoral:

Estatuto General. Contiene las disposiciones generales de la Universidad y sus órganos de gobierno. El artículo 26 establece que una de las funciones del Consejo Académico es promover la formación permanente del profesorado (UEB, 2020).

Estatuto Docente. En 2019 la Universidad actualizó el Estatuto Docente y definió como docente a la persona contratada para desempeñar actividades académicas en la institución. El docente puede desarrollar su vocación académica en las orientaciones de enseñanza-aprendizaje, descubrimiento, compromiso, integración e innovación (UEB, 2019a).

El Estatuto Docente define el escalafón como un sistema de clasificación del personal académico de acuerdo con su idoneidad, trayectoria, experiencias, investigaciones, publicaciones, títulos y distinciones académicas. También reglamenta la promoción a las diferentes categorías del escalafón, los requisitos y el trámite para el ascenso.

Establece como derecho de los docentes de la Universidad el acceso a los programas de posgrado y educación continuada que ella ofrece, según el plan de desarrollo profesoral. Y como deber de los docentes, demostrar actualización continua en su disciplina, así como en los avances pedagógicos y las problemáticas sociales.

Política de Gestión del Talento Humano Académico. Orienta el ciclo completo de la gestión integral del talento humano académico, desde la planeación, atracción y conservación hasta el retiro, acorde con la misión, el enfoque biopsicosocial y cultural y la autonomía de la institución (UEB, 2012a).

A través de esta Política (p. 29), la Universidad define la vocación académica como el elemento que distingue a sus docentes. Esta implica un profundo conocimiento disciplinar y respeto por los demás tipos de saberes, además de:

- Una actitud de aprendizaje permanente,
- Una cultura permanente de autoevaluación,
- Una preocupación y atención hacia el estudiante, el conocimiento y la sociedad,
- La articulación con las necesidades y oportunidades en los entornos locales, regionales y globales, y una actitud profesional, constante y reconocida de investigación.

Esta Política establece que los docentes pueden desarrollar su vocación académica en cuatro posibles orientaciones: a) vocación de la enseñanza-aprendizaje, b) vocación del descubrimiento, c) vocación del compromiso, y d) vocación de la integración. Así mismo, reconoce la autonomía académica y valora las diferentes expresiones en estas orientaciones.

Por otro lado, esta Política define que los docentes y la Universidad son corresponsables en el desarrollo y la estabilidad de la carrera profesoral, y entiende el avance de esta como un elemento que soporta el desarrollo individual e institucional.

Política de Planeación y Calidad del Talento Humano Académico.

Orienta la planeación, ejecución y evaluación de las actividades desarrolladas por los docentes, y define la corresponsabilidad entre ellos y la Universidad en el desarrollo de la carrera profesoral, regulada en el Estatuto Docente. Así mismo establece que los planes de trabajo de los docentes para el periodo académico buscan el desarrollo individual, disciplinar e integral articulado con los fines individuales, de la unidad académica y de la institución (UEB, 2013).

Política de Estímulos a la Excelencia Académica. Reconoce y promueve las buenas prácticas de la vocación académica de los docentes (UEB, 2012b).

Plan de Acción para el Desarrollo Profesoral 2014-2020. Define el desarrollo profesoral como el soporte para la mejora de la oferta y la producción académicas, la investigación y la gestión del conocimiento. A partir de las fortalezas individuales, articuladas al quehacer propio de cada unidad académica, se busca conformar núcleos profesorales de conocimiento y crear un compromiso conjunto para el desarrollo académico e institucional, siempre con la meta de alcanzar mayores estándares de calidad (UEB, 2015).

Este Plan definió dos líneas: a) los programas de desarrollo institucional, enfocados en el fortalecimiento de los docentes a nivel curricular y en éxito estudiantil, TIC, segunda lengua y ambientes virtuales de aprendizaje e innovación, entre otros aspectos; y b) el programa de desarrollo disciplinar, encaminado a promover la formación de los docentes en los niveles de maestría, doctorado y posdoctorado.

Sistema de Gestión y Desarrollo del Talento Humano Académico.

Evidencia la optimización de procesos, procedimientos y recursos que redundan en el fortalecimiento del talento humano académico, reflejado no solo en el quehacer de las unidades, sino en el posicionamiento nacional e internacional de la Universidad, mediante el reconocimiento de calidad para la institución y para varios de sus programas (UEB, 2019b).

Evaluación de Impacto de las Políticas Institucionales. Recoge la evaluación del impacto de las políticas que se realizó durante el proceso de autoevaluación para la renovación de la acreditación en 2019 (UEB, 2019c). Estos son los resultados principales:

- **Política de Gestión del Talento Humano Académico.** Se estableció un marco para las diferentes etapas de la gestión del talento humano en la institución y en las unidades académicas, que resultó fundamental para el proceso de acreditación de los programas. Fue la base para la construcción de otras políticas y planes de acción relacionados con el talento humano.

- **Política de Planeación y Calidad del Talento Humano Académico.** Se articuló el modelo de gestión institucional con los procesos académicos, tanto en la planeación como en la gestión. Esta Política se hace operativa a través de la herramienta de planeación de las actividades, que contribuye a la planeación, ejecución y autoevaluación de las unidades académicas. Su principal acierto ha sido la sistematización de los planes de trabajo, resaltada por las visitas de acreditación a varios programas. Esta herramienta, que permite organizar las actividades asignadas a los académicos, las unidades y la gestión institucional, es un factor de diferenciación con IES del mismo nivel, que ha sido resaltado por pares académicos externos.
- **Política de Estímulos a la Excelencia Académica.** Se diseñó e implementó el proceso de la convocatoria anual. Los estímulos han generado en los docentes la búsqueda de buenas prácticas, lo que se ha traducido en experiencias cada vez más cualificadas y ha motivado la multidisciplinariedad y el trabajo interdisciplinario entre unidades académicas. A partir de 2014 se incluyó la premiación de experiencias significativas en cada vocación, algunas de las cuales han logrado un desarrollo que trasciende la convocatoria y tiene impacto a nivel local y nacional.

1.2.2. Resultados de la gestión para el desarrollo docente

Gracias a los lineamientos y a los procesos de autoevaluación con fines de acreditación institucional y de los programas, la Universidad ha consolidado el sistema de gestión del talento humano. En el Programa de Desarrollo Profesional, los esfuerzos comprenden desde el proceso de vinculación de los docentes, cuando se definen los componentes de su compensación, hasta la promoción, el desarrollo de la carrera y el mejoramiento continuo (Figura 1).

7

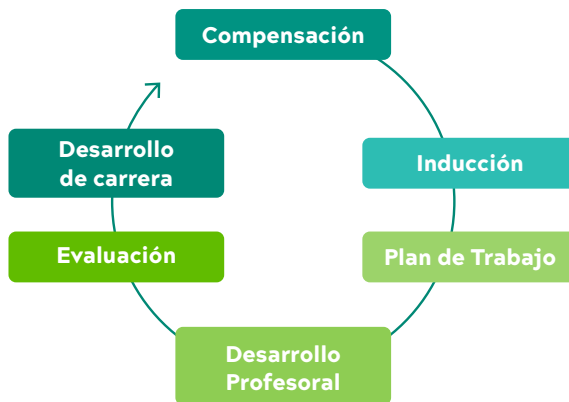


Figura 1. Gestión para el desarrollo docente.

Fuente: UEB, 2012a.

En los siguientes apartados se presentan los avances de la gestión para el desarrollo docente que la Universidad registra desde 2012, año en que se expidió la Política de Gestión del Talento Humano Académico.

Avances en indicadores de gestión

Tabla 3. Indicadores de gestión del talento humano académico

Docentes	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Número de docentes	1192	1308	1402	1473	1548	1635	1732	1791	1740	1761	1804
Doctorados	32	39	64	75	105	115	133	152	165	154	162
Maestrías	489	541	618	690	758	823	887	933	948	967	1001
Core Faculty	275	356	443	499	573	624	633	624	607	554	540
Profesor titular	40	63	79	90	101	115	128	134	152	141	138
Profesor asociado	55	198	240	274	318	330	330	326	345	319	315
Tiempo completo (31-40)	385	546	626	654	711	720	763	781	753	729	758
¾ tiempo (21-30)	160	151	161	180	170	188	196	215	211	220	220

Fuente: Departamento Talento Humano.

Avances en política de planeación y calidad del talento humano académico

La Universidad desarrolló la herramienta Planeación Académica, con la cual los docentes diligencian su plan de trabajo semestral y hacen su seguimiento, autoevaluación y plan de mejora.

Tabla 4. Uso de la herramienta de planeación de las actividades por los docentes

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
	71,1%	77,4%	79,4%	74,7%	89%	72,1%	79,6%	87,4%

Fuente: Vicerrectoría Académica.

Avances en el desarrollo de la carrera docente

Consciente de la importancia del desarrollo de la carrera, la Universidad propende porque sus docentes puedan ascender en el escalafón tras el cumplimiento de los requisitos establecidos.

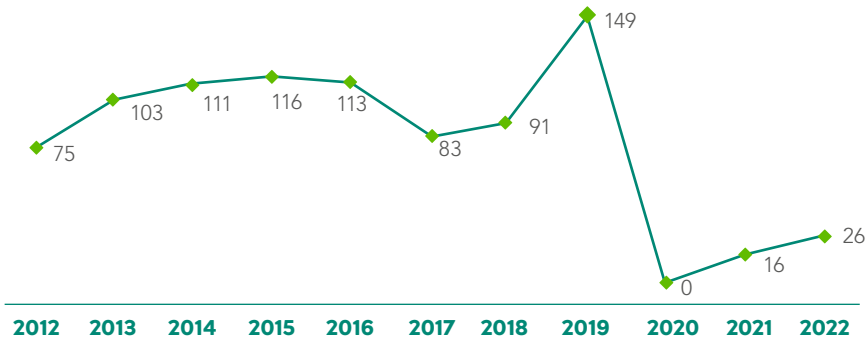


Figura 2. Ascensos en el escalafón.

Fuente: Vicerrectoría Académica

Se observa que en 2020 no hubo ascensos en el escalafón, y que en 2021 y 2022 su número fue bajo. Esto se debe a la actualización del Estatuto Docente en 2019, que fortaleció el desarrollo de la carrera docente incluyendo como requisito el dominio de una segunda lengua y elevando la exigencia en cuanto a formación disciplinar, tiempo de permanencia en el escalafón y experiencia académica e investigativa. El cumplimiento de estos nuevos estándares precisa mayor tiempo y formación.

Avances en la implementación de los estímulos a la excelencia

En desarrollo de las políticas de Gestión del Talento Humano Académico y de Estímulos a la Excelencia Académica cada año se realiza la convocatoria de estímulos, que busca incentivar y promover el crecimiento de los docentes a partir de su compromiso y su producción académica.

La convocatoria se realizó anualmente entre 2012 y 2019, y fue suspendida en 2020 y 2021 debido a la emergencia sanitaria del CoVID-19. En 2022 se reactivó y fueron premiadas las prácticas innovadoras resultado de la resiliencia de la comunidad académica en los momentos de crisis, que se convirtieron en oportunidades de crecimiento para la Universidad. La X Convocatoria (2023) se encuentra en desarrollo.

Tabla 5. Estímulos a la vocación académica según orientación

Vocación	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2022
Enseñanza-aprendizaje	39	34	24	12	11	16	15	10	8
Descubrimiento	34	55	64	44	77	116	100	105	9
Compromiso	8	6	6	4	4	2	2	3	4
Integración	6	5	4	5	5	9	6	8	3
Experiencias premiadas	87	100	98	65	97	143	123	126	24
Inversión (en millones de pesos)	\$179	\$161	\$277	\$257	\$300	\$438	\$410	\$449	\$400

Fuente: Vicerrectoría Académica.

Desde 2014 la convocatoria se fortaleció con la premiación de las experiencias sobresalientes, que ofrece a los docentes un apoyo económico para desarrollarlas.

Tabla 6. Experiencias significativas por Unidades académicas y vocación

Unidad	Enseñanza-aprendizaje	Descubrimiento	Compromiso	Integración	Innovación	Total
Departamento de Humanidades	1					1
Ciencias	1		2			3
Ciencias Jurídicas y Políticas		1				1
Creación y Comunicación			2	1		3
Enfermería		1				1
Ingeniería	2		3	2	2	9
Medicina	1					1
Odontología				1		1
Psicología	2					2
Vicerrectoría de Investigaciones		2				2

Unidad	Enseñanza- aprendizaje	Descu- brimiento	Compro- miso	Inte- gración	Inno- vación	Total
Creación y Comu- nicación y Enfer- mería*		1				1
Psicología e Ingeniería*				2		2
Odontología y Psicología*				1		1
Total	7	5	7	7	2	28

* Experiencias desarrolladas multidisciplinarmente.

Fuente: Vicerrectoría Académica.

Como se observa, desde 2014 han sido reconocidas 28 experiencias significativas, tres de ellas desarrolladas por dos facultades, en un valioso ejercicio de trabajo multidisciplinar y generación de alianzas.

Resultados de impacto del Plan de Acción para el Desarrollo Profesorado 2014-2020

11

El Plan permitió a la Universidad consolidar una oferta de formación para los docentes tanto a nivel institucional como disciplinar. Esta oferta, abierta y voluntaria, respondió a las necesidades y vocación académica de los docentes, así como a los requerimientos del PDI y los identificados por las unidades ofertantes.

Tabla 7. Participación de los docentes en la oferta de formación

Programa	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Segunda lengua	83	243	286	389	202	186	154	119	104
Docencia universitaria	17	59	17	17	15			20	14
Fortalecimiento curricular	445	583	211	344	290	556	277	63	422
Éxito estudiantil	25	33	521	199	154				25
Gestión del conocimiento		37				19			
TIC	44	60	28		71				

Programa	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Educación virtual			82	136	35	66	2672	274	419
Total	614	1015	1145	1085	767	827	3103	476	984

Fuente: Vicerrectoría Académica.

Así mismo, el área de Talento Humano desarrolló una oferta encaminada al fortalecimiento de las habilidades, conocimientos y destrezas de los docentes para apoyar su quehacer diario y contribuir a su desempeño laboral y profesional.

El enfoque continuo y transversal de la estrategia de capacitación busca estar alineado con los cambios y tendencias actuales, mediante rutas de aprendizaje diseñadas para fortalecer habilidades y competencias clave en cuatro ejes estratégicos: Desarrollo como cimiento fundamental para el crecimiento profesional y personal, Género, Herramientas administrativas y desarrollo digital.





2. Factores de cambio para la transformación en la Universidad El Bosque



En el contexto de la educación superior surgen necesidades, tendencias y expectativas que las IES deben atender, entender y apropiarse en su quehacer. A continuación se presenta una aproximación a los factores de cambio que la Universidad debe contemplar.

2.1 Referentes y tendencias internacionales en educación superior

En su Proyecto Educativo Institucional (PEI), la Universidad concibe el currículo centrado en el aprendizaje y el aprendizaje centrado en el estudiante (UEB, 2017). A la luz de esta perspectiva, los docentes están llamados a conocer a sus estudiantes, a identificarlos en un contexto, una realidad social y cultural que demanda de ellos un desempeño acorde con sus realidades. En la figura 3 se presentan algunas de las competencias que el medio demanda de los estudiantes del siglo XXI.



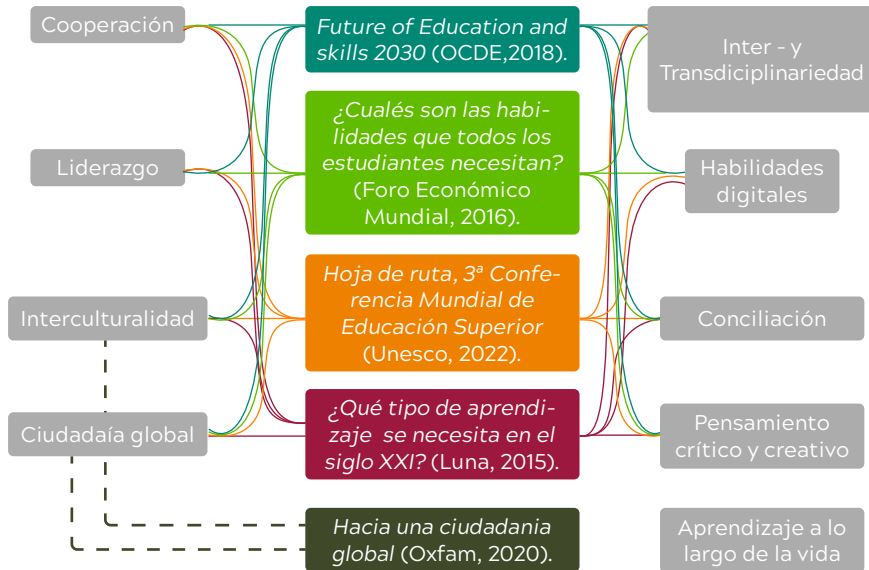


Figura 3. Competencias por desarrollar en el proceso de formación
Miradas internacionales.

Fuente: Diginexa.

En el marco de su PDI 2022-2027, la Universidad se propone desarrollar en los estudiantes y los docentes estas competencias globales para el éxito académico.

2.2 Plan de Desarrollo Institucional 2022-2027

El PDI, ruta y horizonte para el desarrollo de las funciones misionales y de apoyo de la Universidad, define líneas, programas, proyectos y prioridades. Es el dinamizador de los procesos internos y se adecúa a los retos y necesidades del entorno local, regional, nacional y mundial.

Una de las líneas de acción del PDI es Transformación de la Educación, cuyo objetivo es consolidar un portafolio innovador que se sustenta en la transformación y el desarrollo curriculares, a partir del fortalecimiento de los resultados de aprendizaje de los estudiantes. Esta línea desemboca en dos proyectos:

- Oferta académica innovadora, sostenible y diversificada a través de múltiples modalidades, modos de enseñanza y rutas de formación flexibles que garanticen el logro de los resultados de aprendizaje, concebidos en términos de las competencias que los estudiantes deben adquirir en su proceso formativo.
- Competencias globales para el éxito académico de estudiantes y docentes. Los docentes desarrollarán sus actividades académicas en concordancia con rutas de aprendizaje flexibles y sistemas de competencias que contribuyan al logro de los resultados de aprendizaje, favoreciendo en sus estudiantes el desarrollo de estas competencias.

En sus otras líneas estratégicas, el PDI contempla la necesidad de desarrollar y fortalecer las competencias y habilidades de los docentes en:

- Capacidades de investigación, creación y desarrollo para la innovación y transferencia de conocimiento.
- Calidad de vida: apropiación del enfoque biopsicosocial y cultural y la bioética.
- Transformación digital: desarrollo de capacidades y madurez digital.

2.3 Transformación en la educación

El Decreto 1330 de 2019 integra a la cultura de la autoevaluación en la educación superior los resultados de aprendizaje, entendidos como “las declaraciones expresas de lo que se espera que un estudiante conozca y demuestre en el momento de completar su programa académico”. Estos deben ser coherentes con las necesidades y dinámicas de formación, y estar alineados con el perfil de egreso.

En el segundo periodo de 2022, la Universidad trabajó en la actualización de los Objetivos Institucionales de Aprendizaje (OIA). Mediante un proceso colaborativo y participativo se logró la construcción y aprobación de los nuevos Resultados Institucionales de Aprendizaje (RIA), con los cuales se espera responder a los propósitos académicos e institucionales y a los requerimientos del Sistema de Aseguramiento de la Educación Superior.

Para la Universidad, los resultados de aprendizaje son la declaración expresa de los aprendizajes que los estudiantes tendrán como legado institucional, y que orientan la construcción curricular, la conducción pedagógica, el diseño didáctico y la evaluación institucional y de los programas.

Tabla 8. Resultados Institucionales de Aprendizaje (RIA)

Dimensión	Resultado de aprendizaje
Aprendiendo cómo aprender	Autogestionan el aprendizaje a lo largo de la vida para el desarrollo personal y profesional, desde una perspectiva de pensamiento crítico, multicausal y sistémico.
Compromiso	Desarrollan el compromiso consigo mismos para fortalecer su autonomía y toma de decisiones y llevar a cabo acciones teniendo como referente la cultura de la vida, su calidad y su sentido.
Dimensiones humanas	Construyen, desde el enfoque BPSyC y la bioética, escenarios de responsabilidad individual y colectiva que orientan su actuar para mejorar la calidad de vida. Demuestran habilidades de interculturalidad, cooperación, conciliación y liderazgo que les permitan interactuar responsablemente como parte de comunidades locales, regionales y globales.
Conocimientos fundamentales	Comprenden los saberes y prácticas fundamentales desde la bioética y su relación sistémica con los factores biológicos, sociales, psicológicos y culturales, para asumir la complejidad de los retos de la globalización y el desarrollo sostenible.
Aplicación	Proponen, desde la bioética y el análisis multicausal y sistémico del enfoque BPSyC, soluciones que dan respuesta a las necesidades sociales, culturales, ecológicas y económicas a diferentes escalas.
Integración	Aportan en equipos interculturales, interprofesionales o transdisciplinarios para la construcción de propuestas de transformación sostenibles a partir de la comprensión de las condiciones e interacciones del entorno global y local. Hacen uso crítico, seguro y creativo de las tecnologías, la información y su comunicación para el aprendizaje a lo largo de la vida, el empleo del tiempo libre, la inclusión y la participación en la sociedad.

Fuente: UEB, Acuerdo 17545 del Consejo Directivo.

Atendiendo estas demandas del medio, en 2023 la Universidad elabora su Política Académica y Lineamientos Curriculares, con el propósito de ofrecer orientaciones para apoyar la fundamentación y planeación curricular y responder con calidad a los retos educativos actuales, que reclaman procesos innovadores, duraderos y sostenibles. Estas directrices teóricas, epistemológicas y metodológicas permitirán a los programas académicos de pregrado y posgrado articularse con las funciones misionales, así como diseñar y operar currículos que se acerquen a la realidad social en un proceso continuo a lo largo de la vida.

La Política Académica establece como pilares fundamentales:

- Propiciar la formación centrada en el aprendizaje de los estudiantes, que les permita ampliar su formación y potenciar su éxito como profesionales, a partir de la medición de los resultados de aprendizaje.

- Proporcionar las condiciones académicas para que los estudiantes desarrollen su proyecto de vida de forma autónoma a través de diversas rutas de formación diseñadas desde el plan de estudio.
- Fomentar el enfoque biopsicosocial y cultural y la bioética como componentes fundamentales para la formación integral.

2.4 Actualización del Estatuto Docente

En 2019 la Universidad actualizó su Estatuto Docente, y con él los requerimientos para el ascenso en el escalafón. Dentro de los requerimientos se hizo explícita la necesidad de cumplir con un nivel de segunda lengua, mayor tiempo de dedicación en las categorías docentes, mayor exigencia en el nivel de formación y preparación en pedagogía y didáctica, y mayor rigurosidad en las publicaciones.

Tabla 9. Requisitos para ascender en el escalafón docente

Escalafón	Dedicación	Formación pedagógica	Título	Segundo idioma	Publicaciones	Evaluación de desempeño
Instructor asociado	2 años	120 horas o Especialización en Docencia	Especialización	A2	1 publicación	Sí
Profesor asistente	4 años	Especialización en Docencia Universitaria	Maestría	B1	1 publicación	Sí
Profesor asociado	6 años		Maestría o Doctorado	B1	2 publicaciones	Sí
Profesor titular	8 años	Memoria de su experiencia	Maestría o Doctorado	B2	4 publicaciones	Sí

Fuente: UEB, 2019.

2.5 Necesidades identificadas para el nuevo Programa de Desarrollo Profesional

Planeación y calidad del talento humano académico. El modelo de planeación del talento humano académico permite evidenciar la necesidad de mejorar el proceso y las herramientas utilizadas para la implementación de la Política. Las herramientas existentes, que han representado un avance en esta implementación, deben ser transversales en la gestión del desarrollo profesional, es decir, se requiere ampliar su impacto más allá del plan de trabajo y los procesos de autoevaluación de los docentes, de manera que sirvan para la planeación de las unidades académicas, sus procesos de evaluación y su mejora continua.

Evaluación docente. Se requiere un modelo integral que recoja criterios basados en evidencia y en entregables, para fortalecer la labor de los docentes y el proceso de formación de los estudiantes. El modelo de evaluación hace evidente la necesidad de construir sobre lo construido y mejorar los procesos internos (Figura 4).



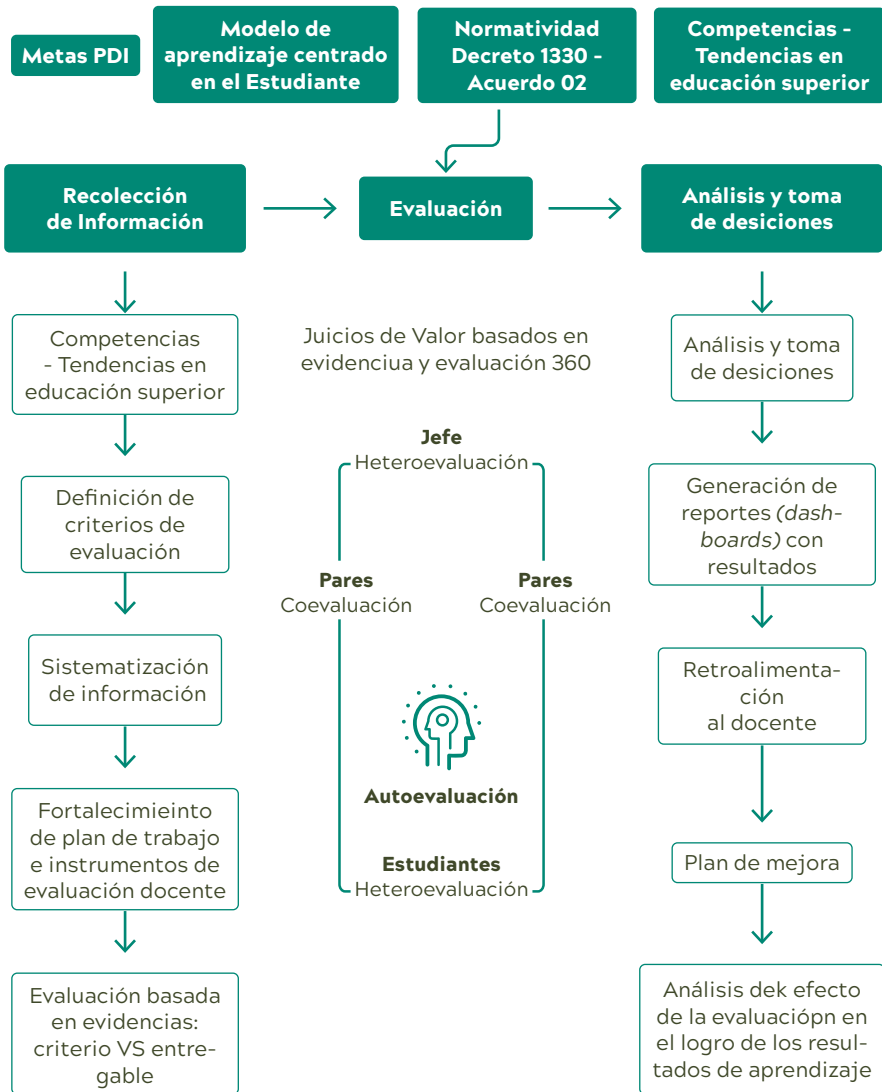


Figura 4. Modelo evaluación docente 360.

Fuente: Diginexa.

Estímulos a la excelencia académica. La implementación de esta Política ha sido reconocida por los resultados obtenidos, por el impulso que ha dado a las prácticas de los docentes, a la producción académica y al trabajo interdisciplinar de docentes y unidades. Por ello se resalta la importancia de continuar con estos estímulos, entendiendo que el quehacer de cada una de las orientaciones de la vocación académica debe ser analizado, actualizado y evaluado de acuerdo con las tendencias, factores de cambio y requerimientos que establece la normatividad nacional e institucional, y haciendo énfasis en el desempeño del trabajo.

Estatuto Docente. El análisis evidencia que se requiere pensar el desarrollo de la carrera profesional de acuerdo con las diferentes características de los docentes: la Universidad tiene docentes muy especializados, que están en módulos de programas de posgrado, docentes del área de la salud, que trabajan en los sitios de práctica, y docentes cuya carrera responde al modelo tradicional. Se podría hablar de académicos, docentes del área de salud y catedráticos, y ofrecer a cada grupo posibilidades para su carrera, desde la vinculación hasta el retiro.

Procesos de capacitación para los docentes. El ejercicio de socialización y participación activa de la comunidad académica ha permitido identificar aspectos que el nuevo Programa de Desarrollo Profesional debe tener en cuenta:

20

- Diseño de rutas de aprendizaje de acuerdo con la vocación académica del docente.
- Oferta de formación anual de acuerdo con la modalidad de contrato (núcleo académico o *core faculty*, académico o académico adjunto) y las horas de dedicación ($\frac{1}{4}$ tiempo, $\frac{1}{2}$ tiempo, $\frac{3}{4}$ tiempo y tiempo completo) del docente.
- Oferta en diferentes modalidades según el lugar donde se encuentre el docente (las instalaciones de Usaquén, las de Chía, o los sitios de práctica de los estudiantes).
- Oferta centralizada del programa general para los docentes.
- Certificación con insignias digitales por el cumplimiento de requisitos mínimos.

Círculo virtuoso para el desarrollo de la interacción entre docentes y estudiantes. El modelo de aprendizaje centrado en el estudiante requiere entender que los docentes son facilitadores del proceso de aprendizaje de los estudiantes; por lo tanto, las acciones que favorezcan el quehacer de los primeros impactarán el aprendizaje de los segundos.

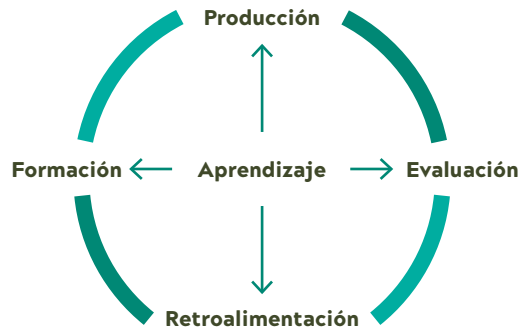


Figura 5. Círculo virtuoso en la interacción docentes-estudiantes.

Fuente: Vicerrectoría Académica.





3. Perfil del docente de la Universidad El Bosque



22

De acuerdo con Arias Gómez et al. (2018), el perfil del docente lo conforman un conjunto de competencias que integran conocimientos, destrezas, habilidades, aptitudes, actitudes y valores que el docente podrá poner en práctica en los procesos de enseñanza con los estudiantes.

El MEN (2021) señala que el perfil de competencias expresa las capacidades demostradas en conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que hacen posible el desempeño laboral y social en los diferentes contextos sociales y que contribuyen a la obtención de buenos resultados en la actividad profesional. En el caso de los docentes, el perfil describe el conjunto de competencias que deben tener para orientar los procesos de aprendizaje de los estudiantes.

La Universidad reconoce la autonomía de los docentes y valora las diferentes expresiones en estas orientaciones, es decir que no hace distinción entre docentes, investigadores o asesores, según la orientación predominante en su vocación académica (2012a, p. 30).

Cabe aclarar que si bien la actualización del Estatuto Docente del año 2019 menciona una quinta orientación –la innovación–, de acuerdo con las tendencias, avances, lineamientos y políticas existentes, la Universidad concibe la innovación como parte esencial del quehacer docente y de las cuatro orientaciones descritas en 2012 por la Política de Gestión del Talento Humano Académico. En este sentido, define el perfil docente expresado en competencias de acuerdo con la vocación académica.

Es importante diferenciar entre lo que se entiende como función misional de la Universidad y lo que se entiende como vocación académica. La función misional define el quehacer de la Universidad, que de acuerdo con el Estatuto General (2020) comprende tres funciones sustantivas:

1. La docencia, entendida como la actividad que facilita el desarrollo de las potencialidades de los estudiantes. Está inspirada por la condición del maestro, que ejerce vocacionalmente su actividad como “tarea de la vida”.

2. La investigación, entendida como la labor de producir conocimiento para atender a las necesidades de la sociedad.
3. La proyección y responsabilidad social, entendida como la interacción vital de la Universidad con el entorno y la sociedad a través de una gestión responsable de impacto educativo, investigativo, social y organizacional.

La vocación académica orienta el quehacer de los docentes al logro de estas funciones sustantivas y demanda de ellos los conocimientos, actitudes, habilidades y competencias propias de cada orientación (enseñanza-aprendizaje, descubrimiento, compromiso e integración), que permitan ofrecer las condiciones óptimas para facilitar el proceso de aprendizaje centrado en el estudiante.

3.1 Perfil expresado en competencias de acuerdo con la vocación académica

Para precisar el perfil docente se revisó la definición de cada una de las orientaciones de la vocación académica y se las actualizó de acuerdo con las tendencias internacionales, los requisitos nacionales y los lineamientos institucionales. Con base en eso se precisaron las competencias del perfil docente (Figura 6).

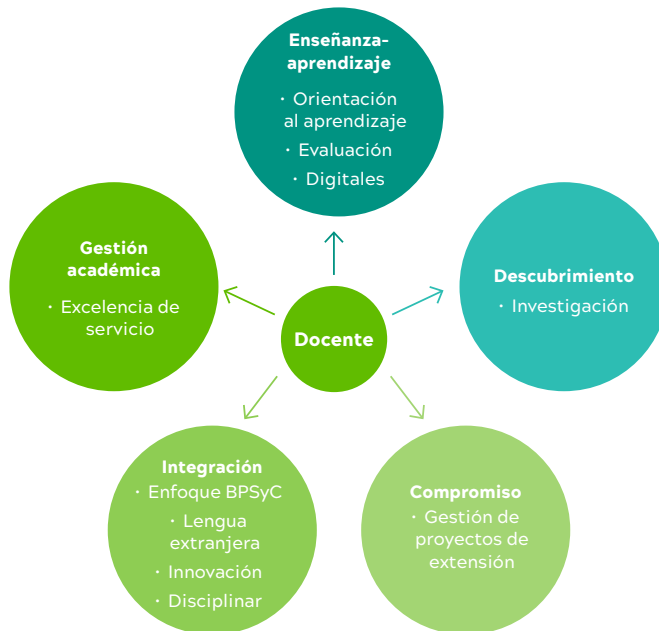


Figura 6. Perfil docente expresado en competencias.

Fuente: Vicerrectoría Académica, Diginexa, DiDE y Departamento Talento Humano

Desde esta perspectiva se desarrolla el perfil docente de la Universidad y se definen las competencias de los docentes.

Tabla 10. Perfil del docente UEB expresado en competencias por vocación académica

Vocación académica	Competencia	Definición Capacidad del docente para:
	Orientación al aprendizaje	Gestionar el proceso de construcción del aprendizaje para alcanzar los resultados de aprendizaje y el éxito estudiantil y dar respuesta al perfil de egreso.
Enseñanza-aprendizaje Se orienta a la actividad formativa en la que se facilitan experiencias de aprendizaje en cuyo centro están los estudiantes, promoviendo su participación activa, el desarrollo de habilidades metacognitivas, la colaboración y la autonomía. De esta manera se propende por ambientes de aprendizaje en los que los estudiantes son responsables de sus procesos de apropiación del conocimiento y se potencia su capacidad para aprender de manera autónoma y significativa.	Evaluación	Validar el aprendizaje mediante el desarrollo e implementación de herramientas y actividades que permitan tomar decisiones informadas, alcanzar los resultados de aprendizaje y asegurar que sean conducentes a la mejora del desempeño de los estudiantes.
	Digital	Seleccionar y usar adecuadamente las tecnologías digitales para la creación, el desarrollo y la gestión de escenarios y experiencias pedagógicas que favorezcan el aprendizaje significativo y la autonomía de los estudiantes.
Descubrimiento Comprende la generación y el desarrollo del conocimiento disciplinar derivado tanto de los procesos de enseñanza y aprendizaje como de la reflexión permanente sobre la actividad investigativa. Se concreta a través de la transferencia de conocimiento en entornos académicos y del sector real.	Investigación	Entender la realidad de las condiciones ambientales, sociales, culturales, económicas y políticas de la sociedad desde una mirada interdisciplinar para plantear posibles soluciones a los problemas identificados como prioritarios y contribuir a la construcción de un mejor entorno.

Vocación académica	Competencia	Definición Capacidad del docente para:
<p>Compromiso</p> <p>Comprende la aplicación del conocimiento al servicio, entendido como una actividad de construcción conjunta y no de índole asistencial. Enfatiza en la gestión responsable del impacto educativo, investigativo, social y organizacional de la Universidad en la sociedad, y promueve la dignidad humana y la cultura de la vida, su calidad y su sentido desde el enfoque BPSyC.</p>	<p>Desarrollo-servicio: gestión de proyectos de extensión (consultoría)</p>	<p>Identificar intereses, necesidades y oportunidades para crear y desarrollar un producto o servicio, asegurando su materialización y la respuesta en los tiempos establecidos.</p>
<p>Integración</p> <p>Invita a hacer conexiones inter- y transdisciplinarias en un contexto marcado por lo global, lo que implica el desarrollo de diversos canales y medios para establecer una comunicación eficaz y en doble vía. A nivel institucional, convoca a una relación de carácter multidireccional entre los integrantes de la comunidad académica desde una perspectiva de innovación.</p>	<p>Empoderamiento cultural y organizacional: enfoque BPSyC</p>	<p>Analizar las problemáticas desde la mirada multicausal y sistémica del enfoque BPSyC para su resolución desde el ejercicio de cada disciplina y/o campo profesional.</p>
	<p>Disciplinar/multidisciplinar</p>	<p>Comprender la teoría que fundamenta una disciplina para su correspondiente aplicación y conexión con otras áreas del conocimiento en el ámbito educativo.</p>
	<p>Lengua extranjera</p>	<p>Interactuar a través de los diferentes medios, mediaciones, lenguajes y contenidos para construir relaciones con la comunidad académica.</p>
	<p>Innovación</p>	<p>Transformar las experiencias que se llevan a cabo en los escenarios de aprendizaje para formar profesionales integrales con un alto sentido humano, que desde el enfoque BPSyC respondan a los desafíos que implica el desarrollo de la vida.</p>
<p>Gestión académica</p> <p>Se orienta principalmente a 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.</p>	<p>Orientación al servicio</p>	<p>Comprender las necesidades, anticiparse a las expectativas y brindar soluciones a los miembros de la comunidad educativa, para generar una experiencia de servicio exitosa.</p>

Fuente: Vicerrectoría Académica, Diginexa, DiDE y Departamento Talento Humano

En la tabla 11 se evidencia la articulación entre la vocación académica, las competencias del perfil docente y las líneas y proyectos del PDI, ruta que orienta el quehacer de la Universidad para los próximos cinco años.

Tabla 11. Articulación entre vocación académica, competencias y PDI

Vocación académica	Competencias	PDI: líneas estratégicas y proyectos
Enseñanza-aprendizaje	Orientación al aprendizaje	Línea estratégica 1: Transformación de la Educación Proyecto: Competencias globales para el éxito académico
	Digital	
	Evaluación	
Descubrimiento	Investigación	Línea estratégica 1: Transformación de la Educación Proyecto: Competencias globales para el éxito académico.
		Línea estratégica 2: Investigación, Creación y Desarrollo Tecnológico para la Innovación y la Transferencia del Conocimiento Proyecto: Conocimiento al servicio de la comunidad
Compromiso	Desarrollo-Servicio	Línea estratégica 3: Desarrollo de Relacionamiento Interinstitucional Proyecto: Articulación con los actores del Sistema de Educación, Investigación, Transferencia, Innovación y Emprendimiento

Vocación académica	Competencias	PDI: líneas estratégicas y proyectos
	Empoderamiento cultural y organizacional enfoque BPSyC	Línea estratégica 5: Calidad de Vida: Enfoque Biopsicosocial y Cultural y Construcción de Ciudadanía Proyecto: Ciudadanos El Bosque
	Disciplinar/multidisciplinar	Línea estratégica 1: Transformación de la Educación Proyecto: Oferta académica innovadora, sostenible y diversificada
Integración	Lengua extranjera	Línea estratégica 1: Transformación de la Educación Proyecto: Competencias globales para el éxito académico
	Innovación	Línea estratégica 1: Transformación de la Educación Proyecto: Competencias globales para el éxito académico Línea estratégica 2: Investigación, Creación y Desarrollo Tecnológico para la Innovación y la Transferencia del Conocimiento Proyecto: Conocimiento al servicio de la comunidad
Gestión académica	Orientación al servicio	Línea estratégica 4: Buen Gobierno y Sostenibilidad Institucional Proyecto: Transformación del gobierno y la arquitectura organizacional

Fuente: Vicerrectoría Académica.

En el marco de la línea estratégica Transformación de la Educación, el Programa de Desarrollo Profesional busca promover en los docentes competencias que favorezcan el logro de los resultados de aprendizaje de sus estudiantes. La tabla 12 presenta la relación entre los Resultados Institucionales de Aprendizaje y las competencias del perfil docente.

Tabla 12. Relación entre Resultados Institucionales de Aprendizaje y competencias según vocación académica

Dimensión	Resultado de aprendizaje	Enseñanza-aprendizaje				Descubrimiento			Compromiso			Integración			Gestión académica	
		Orientación al aprendizaje	Evaluación	Digital	Investigación	Desarrollo / servicio	Enfoque BSYC	Disciplinar / multidisciplinar	Lengua extranjera	Innovación	Orientación al servicio					
Aprendido como aprender	Autogestionan el aprendizaje a lo largo de la vida para el desarrollo personal y profesional, desde una perspectiva de pensamiento crítico, multicausal y sistémico.	X	X	X			X							X		
	Desarrollan el compromiso consigo mismos para fortalecer su autonomía y toma de decisiones y llevar a cabo acciones teniendo como referente la cultura de la vida, su calidad y su sentido.					X		X								
Compromiso	Construyen, desde el enfoque BPSyC y la bioética, escenarios de responsabilidad individual y colectiva que orientan su actuar para mejorar la calidad de vida.				X			X						X		X
	Demuestran habilidades de interculturalidad, cooperación, conciliación y liderazgo, que les permitan interactuar responsablemente como parte de comunidades locales, regionales y globales.								X					X		

Dimensión	Enseñanza-aprendizaje			Descubrimiento Investigación	Compromiso		Integración		Gestión académica
	Orientación al aprendizaje	Evaluación	Digital		Desarrollo / servicio	Enfoque BSyC	Disciplinar / multidisciplinar	Lengua extranjera	
Conocimien- tos funda- mentales	X		X	X	X				
						X			X
Aplicación	X	X	X	X	X	X			X
Integración									
	X	X			X	X	X	X	

3.2 Niveles de competencia

Las competencias se desarrollan y reflejan en niveles o grados de complejidad. El MEN (2013) propone tres niveles en la adquisición de competencias TIC para el desarrollo profesional de los docentes: primer nivel o momento de exploración, segundo nivel o momento de integración, y tercer nivel o momento de innovación. Tomando como referencia esta propuesta, la Universidad plantea tres niveles de complejidad de las competencias:

Nivel 1. Con la premisa de que todo docente entiende que la vocación académica requiere conocimiento disciplinar y una actitud constante y reconocida de investigación, aprendizaje y autoevaluación, en este nivel se logrará sensibilizar, divulgar y apropiar conceptos, recursos y herramientas relativos a la competencia. El docente se desempeña de manera eficiente y organizada a partir de sus experiencias previas, tiene sentido de responsabilidad y piensa en soluciones.

Nivel 2. El docente tiene una visión más global desde la pedagogía en su disciplina y es capaz de integrar conocimientos, autorregularse y aprender de su experiencia y su equipo de trabajo. Pone a prueba actividades, evaluaciones y procesos con sus estudiantes, a los que aporta en aspectos cognitivos, habilidades, actitudes y valores. Desarrolla ambientes, contenidos, productos o servicios con carácter organizativo y metodológico, investigativo y reflexivo curricular.

Nivel 3. A partir de su experiencia y experticia frente al proceso educativo, el docente hace de su espacio un elemento para la investigación, la innovación y la reconfiguración de la práctica educativa, no solo en su asignatura, sino en el programa y en la institución. Diseña estrategias de gestión y evaluación curricular para desarrollar con equipos de docentes.



4. Programa de formación



A partir de los avances del Programa de Desarrollo Profesor, la Universidad se propone establecer rutas de formación para favorecer el desarrollo de las competencias que les permitirán a los docentes enriquecer su vocación académica, en corresponsabilidad con las unidades académicas, y de esta manera promover la carrera profesoral.

La formación docente es “el proceso encaminado a la revisión y actualización de los conocimientos, actitudes y habilidades, dado por la necesidad de actualizarlos y adaptarlos a los cambios y avances de la sociedad” (Arias Gómez et al., 2018). Este proceso debe mantenerse a lo largo de la carrera docente, con el fin último de favorecer el aprendizaje de los estudiantes (UNESCO, 2016, p. 54).

De acuerdo con Ruè (2015), la formación docente tendrá alto impacto si está ajustada al contexto institucional, articulada como proceso con objetivos institucionales y centrada en el aprendizaje de los estudiantes. Para ello, debe partir del diagnóstico de evaluación docente, tener claros su propósito, duración y metodología, y apoyar el desarrollo de la carrera docente a través de ascensos, contratos, premios, etc. Ruè plantea que el desarrollo profesoral requiere un programa fundamentado que comprenda niveles crecientes de complejidad, desde los aspectos técnicos hasta los estratégicos, y potencie en los docentes la necesidad de formación o actualización, una actitud de autoevaluación frente a su proceso de desarrollo y un sentido de responsabilidad individual e institucional acerca de su mejora.

Así las cosas, la Universidad plantea un programa de formación para el desarrollo de las competencias de acuerdo con las realidades y escenarios tanto de los docentes como de las unidades académicas y de la institución. Este programa ofrece a los docentes la preparación y las competencias que la Universidad requiere para el desarrollo de la carrera a través del ascenso en el escalafón.

El programa se implementará con la colaboración de las unidades académicas y la corresponsabilidad de los docentes. Las rutas de formación serán definidas teniendo en cuenta:

- a. La vocación académica del docente;
- b. Las competencias definidas en el programa;
- c. Las características individuales del docente:
 - Área de conocimiento/disciplina,
 - Nivel de formación,
 - Tipo de contrato (núcleo académico, académico, docente semestral),
 - Características especiales (docente en el área clínica, docente especialista en un tema determinado, etc.),
 - Resultados de la evaluación del proceso de aprendizaje de sus estudiantes y de desempeño; y el nivel de competencia que se espera alcanzar.

Cada unidad académica dispondrá un plan de acción y sus directivas definirán, en corresponsabilidad con cada docente, su ruta de desarrollo profesoral (Tabla 13). Cada unidad deberá consolidar la ruta general, enviar la consolidación de las rutas a la Vicerrectoría Académica y hacer los ajustes necesarios de acuerdo con los avances de cada docente.

Tabla 13. Ruta de desarrollo profesoral

#	Unidad	Programa	Documento de identidad del docente	Apellidos y nombres del docente	Vocación académica y competencias																
					Enseñanza-aprendizaje			Descubrimiento		Compromiso		Integración			Gestión académica						
					Orientación al aprendizaje	Evaluación	Digital	Investigación	Gestión de proyectos	Enfoque B5yC	Disciplinar / multidisciplinar	Lengua extranjera	Innovación	Orientación al servicio							

Este formato se diligencia así:

- Unidad: nombre de la unidad (facultad, departamento, o Vicerrectoría de Investigaciones).
- Programa: programa académico al que pertenece el docente.
- Para cada competencia se debe indicar el nivel ideal que debe alcanzar el docente:

N/A = no aplica (el docente en su ruta de aprendizaje no desarrollará esta competencia)

1 = primer nivel de competencia

2 = segundo nivel de competencia

3 = tercer nivel de competencia

La oferta de formación será implementada por las dependencias correspondientes, como se indica en la tabla 14.

Tabla 14. Dependencias encargadas del desarrollo del programa de formación

Competencia	Dependencia
Orientación al aprendizaje	Diginexa
Evaluación	Diginexa
Digital	Dide
Investigación	Vicerrectoría de Investigaciones
Empoderamiento cultural y organizacional	Departamento de Humanidades, Departamento de Bioética, Bienestar Universitario
Gestión de proyectos	HUB-iEX
Lengua extranjera	Centro de Lenguas
Innovación	Diginexa, Dide, Hub-iEX
Disciplinar/multidisciplinar	Unidades, facultades, departamentos y docentes se encargarán de establecer las necesidades de profundización en su disciplina
Orientación al servicio	Departamento de Talento Humano

Las dependencias establecerán sus procesos internos para favorecer la implementación del Programa de Desarrollo Profesorado así:

1. De acuerdo con la consolidación de las rutas de formación definidas por las unidades, la Vicerrectoría Académica informará a cada dependencia qué docentes participarán y cuál es el nivel esperado para cada uno de ellos.
2. Las dependencias realizarán un diagnóstico individual del nivel en el que se encuentran los docentes en las competencias correspondientes.
3. De acuerdo con los niveles requeridos y encontrados en el diagnóstico de los docentes, las dependencias encargadas ofertarán su programa de formación para los niveles establecidos.
4. La oferta de los programas se realizará institucionalmente a través de la Vicerrectoría Académica.
5. Con el apoyo y orientación de las unidades académicas respectivas, los docentes se inscribirán a la oferta.
6. Cada dependencia desarrollará la oferta.
7. Semestralmente se obtendrán los avances en los niveles de competencia de los docentes. Estos resultados serán reportados a la Vicerrectoría Académica, que a su vez reportará a las unidades los que atañen a sus docentes.

Referencias

- Acuerdo 02 de 2020 [Ministerio de Educación Nacional]. Por el cual se actualiza el modelo de acreditación de alta calidad en Colombia. 1 de julio de 2020. https://www.mineducacion.gov.co/1780/articulos-399567_recurso_1.pdf
- Arias Gómez, M. de L., Arias Gómez, E., Arias Gómez, J., Ortiz Molina, M. M. y Garza García, M. G. (2018). Perfil y competencias del docente universitario recomendados por la UNESCO y la OCDE. *Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo*. <https://www.eumed.net/rev/atlante/2018/06/competencias-docente-universitario.html/hdl.handle.net/20.500.11763/atlante1806competencias-docente-universitario>
- Decreto 1330 de 2019 [Ministerio de Educación Nacional]. Por el cual se sustituye el Capítulo 2 y se suprime el Capítulo 7 del Título 3 de la Parte 5 del Libro 2 del Decreto 1075 de 2015 Único Reglamentario del Sector Educación en Colombia. 25 de julio de 2019. https://www.mineducacion.gov.co/1780/articles-387348_archivo_pdf.pdf
- Foro Económico Mundial (2016). ¿Cuáles son las habilidades que todos los estudiantes necesitan para el 2020? <https://es.weforum.org/agenda/2016/09/cuales-son-las-habilidades-del-siglo-21-que-todos-los-estudiantes-necesitan/>
- Ley 30 de 1992. Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior. *Diario Oficial* 40 700, 29 de diciembre de 1992. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0030_1992.html
- Ley 1188 de 2008. Por la cual se regula el registro calificado de programas de educación superior y se dictan otras disposiciones. *Diario Oficial* 46 971, 25 de abril de 2008. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=30009#:~:text=Por%20la%20cual%20se%20regula,y%20se%20dictan%20otras%20disposiciones.&text=DECRETA%3A,obtenido%20registro%20calificado%20del%20mismo.>
- Luna Scott, C. (2015). *El futuro del aprendizaje 2: ¿Qué tipo de aprendizaje se necesita en el siglo XXI?* https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000242996_spa
- Ministerio de Educación Nacional de Colombia, MEN (2013). Competencias TIC para el desarrollo profesional docente. https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-339097_archivo_pdf_competencias_tic.pdf

- Ministerio de Educación Nacional de Colombia, MEN (2019). Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior. <https://www.mineduacion.gov.co/portal/Educacion-superior/Sistema-de-Educacion-Superior/235585:Sistema-de-aseguramiento-de-la-calidad-de-la-educacion-superior>
- Ministerio de Educación Nacional de Colombia, MEN (2020). Resolución 13172 de 2020 . Por la que se otorga Acreditación de alta Calidad la Universidad El Bosque. <https://saces.mineduacion.gov.co/cna/Buscador/Fortalezas.php?Id=42>
- Ministerio de Educación Nacional de Colombia, MEN (2021). *Guía de orientaciones metodológicas para el diseño de programas de educación superior basados en catálogos sectoriales de cualificación del Marco Nacional de Cualificaciones*. https://www.mineduacion.gov.co/1780/articles-400474_recurso_41.pdf
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, UNESCO (2016). Educación 2030: Declaración de Incheon y marco de acción para la realización del Objetivo de Desarrollo Sostenible 4: Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245656_spa.locale=es
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, UNESCO (2022). Hoja de ruta propuesta para la 3ª Conferencia Mundial de Educación Superior (SHEC2022). <https://cdn.eventscase.com/www.whec2022.org/uploads/users/699058/uploads/6be1788a20aecc20c5468118ef386ed5f0271e46d-0298d778d4c1ca2b235400e7d52e159117000427c73517b38607ed00208.62833bc1b5d6a.pdf>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, OCDE (2018). *Future of Education and Skills 2030*. [https://www.oecd.org/education/2030/E2030%20Position%20Paper%20\(05.04.2018\).pdf](https://www.oecd.org/education/2030/E2030%20Position%20Paper%20(05.04.2018).pdf)
- Oxfam (2020). *Hacia una ciudadanía global*. https://cdn2.hubspot.net/hubfs/426027/Oxfam-Website/oi-informes/070401_Hacia_una_Ciudadania_Global%20_DEF.pdf
- Rodríguez Vite H. (2016). Importancia de la formación de los docentes en las instituciones educativas. *Boletín Científico Ciencia Huasteca*, 9. <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/huejutla/n9/e2.html>
- Ruè, J. (2015). El desarrollo profesional docente en educación superior: Agenda, referentes y propuestas para su adopción. *REDU*, 13(núm. extraordinario), 217-236. <https://polipapers.upv.es/index.php/REDU/article/view/5461/5442>

Universidad El Bosque, UEB (2012a). *Política de Gestión del Talento Humano Académico*.

Universidad El Bosque, UEB (2012b). *Política de Estímulos a la Excelencia Académica*.

Universidad El Bosque, UEB (2013). *Política de Planeación y Calidad del Talento Humano Académico*.

Universidad El Bosque, UEB (2015). *Plan de Acción para el Desarrollo Profesional 2014-2020*.

Universidad El Bosque, UEB (2017). *Proyecto Educativo Institucional*.

Universidad El Bosque, UEB (2019a). *Estatuto Docente*.

Universidad El Bosque, UEB (2019b). *Experiencia significativa: Sistema de Gestión y Desarrollo del Talento Humano Académico*.

Universidad El Bosque, UEB (2019c). *Evaluación de Impacto de las Políticas Institucionales*.

Universidad El Bosque, UEB (2020). *Estatuto General*.

Universidad El Bosque, UEB (2022). *Plan de Desarrollo Institucional 2022-2027*.

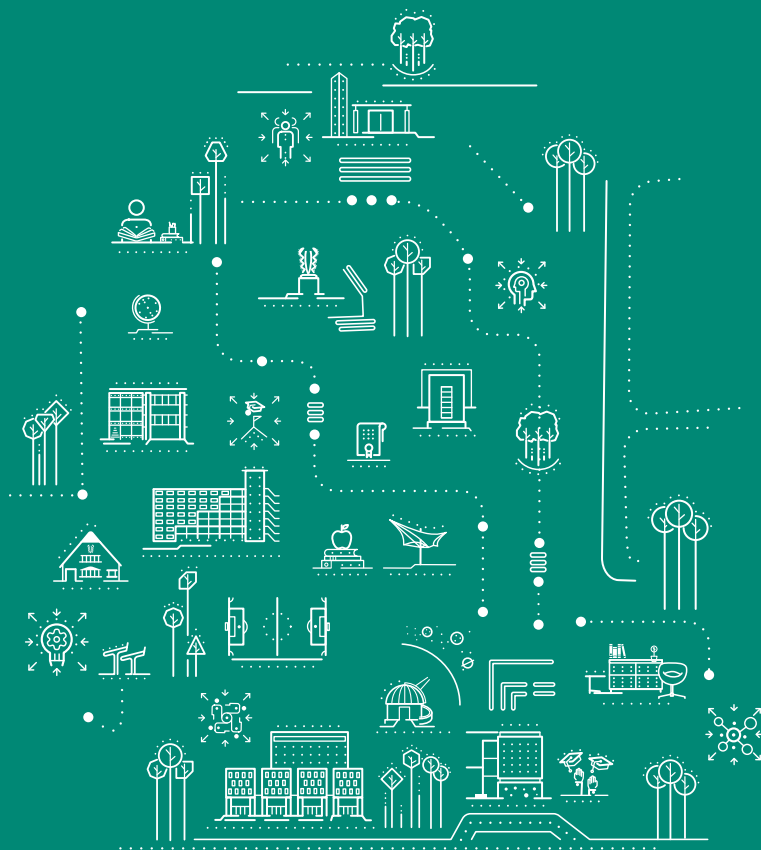
Universidad El Bosque, UEB (2022). *Acuerdo núm. 17545 DE 2022*. Por el cual se actualizan los Objetivos Institucionales de Aprendizaje por los Resultados Institucionales de Aprendizaje

Universidad El Bosque, UEB (2023). *Política Académica y Lineamientos Curriculares*.



UNIVERSIDAD
EL BOSQUE

Vigilada Mineducación



• **Edificio Fundadores**
Av. Cra. 9 N°. 131 A - 02 Bogotá,
D.C., Colombia

• **Contacto**
PBX (57) 601 + 6489000
Línea Gratuita 018000 113033