



PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

EXPERIENCIA SIGNIFICATIVA:

**SISTEMA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO
ACADÉMICO**

Bogotá D.C., Febrero de 2019

SISTEMA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO ACADÉMICO

INTRODUCCIÓN

La Universidad el Bosque desde su misión y orientación estratégica busca la consolidación del talento humano académico, 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 Biopsicosocial y cultural busca las condiciones propias para facilitar el desarrollo de los valores éticos- morales, estéticos, históricos y técnico científicos enraizados en la cultura de la vida su calidad y su sentido.

La Universidad El Bosque se consolida como una Institución de excelencia, multidisciplinaria, de formación, con un fuerte posicionamiento en el área de “salud y calidad de vida”, por lo tanto reconoce que la calidad de la oferta académica y su pertinencia depende de la calidad de sus académicos, de su formación, sus competencias pedagógicas, sus condiciones morales, éticas y humanas sus condiciones de vida y trabajo, del compromiso personal que estén dispuestos a asumir en su función como docente, investigador o gestor social.

Para la Universidad El Bosque el talento humano es uno de los principales cimientos para su quehacer, por ello cada vez la institución ratifica el compromiso con el mejoramiento continuo para consolidar un equipo de trabajo comprometido, con alto sentido de pertenencia, cualificado y con liderazgo que responda y contribuya a las exigencias que demanda la sociedad y el país.

A través de la Política de Gestión del Talento Humano académico, la Universidad ratifica el compromiso con el fortalecimiento de las condiciones de desarrollo, bienestar, mejora en la calidad de vida laboral, la cultura y el clima organizacional, propios de la misión y enfoque biopsicosocial y cultural de la Universidad El Bosque, y de las condiciones óptimas para la satisfacción de las expectativas académicas y laborales, de las necesidades de reconocimiento y relacionamiento de cada uno de los académicos de las diferentes Unidades.

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

En razón a toda la gestión adelantada y los resultados obtenidos en los últimos años referentes al desarrollo del talento humano académico, la Universidad considera la importancia de la

consolidación de un sistema de gestión del talento humano que propicie la optimización de procesos, procedimientos y recursos alrededor de ésta.

El Sistema de Gestión de talento humano identifica y desarrolla los procesos que conforman el ciclo los cuales orientan la gestión integral del talento humano desde la planeación hasta el retiro.

Mediante este documento se definen y establecen los procesos, procedimientos y recursos del sistema de gestión del talento humano académico, iniciando con la contextualización externa e interna, la descripción del sistema propio y por último los logros obtenidos en este aspecto.

1. CONTEXTO EXTERNO

El académico del siglo XXI es un formador capaz de leer los contextos locales y globales que lo rodean y respondan a los retos del tiempo en el que se vive. El académico es un facilitador que domina su disciplina que a través de metodologías activas que permiten ofrecen herramientas necesarias para formar profesionales que comprendan el mundo, por ello los proyectos nacionales de mejoramiento de la calidad están encaminados a fortalecer las Instituciones de Educación, teniendo siempre en cuenta que los académicos son equipos de gestión que lideran y contribuyen al desarrollo profesional de los estudiantes siempre bajo la transformación, la innovación y la modernización.

En todo proceso educativo siempre se persigue como propósito fundamental el desarrollo de los estudiantes en todas las dimensiones con el fin de que alcancen no solo un alto nivel de formación, sino también una adecuada y eficaz interrelación con el medio social, nacional e internacional en este mundo tan globalizado. Es por eso el papel tan relevante que toman los académicos en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

La normatividad Nacional siempre ha estado orientada a establecer el diseño de un esquema de formación que permita identificar los lineamientos para transformar la educación, la enseñanza y el aprendizaje, es así como La constitución política de Colombia establece que la educación es un derecho fundamental y el estado debe velar por calidad de esta. Así mismo reconoce que la enseñanza debe estar a cargo de “personas de reconocida idoneidad y pedagogía”. (M.E.N., 2008).

El **Código Sustantivo del Trabajo** consagra la normatividad que regula las relaciones laborales entre las Instituciones y sus trabajadores, siendo estas aplicables a la relación contractual con los académicos.

Ley 30 de 1992, por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior, en su capítulo III. Del personal docente y administrativo, en el artículo 75 menciona que el estatuto del profesor universitario deberá contener, entre otros, los siguientes aspectos:

- a) Régimen de vinculación, promoción, categorías, retiro y demás situaciones administrativas.
- b) Derechos, obligaciones, inhabilidades, incompatibilidades, distinciones y estímulos.
- c) Establecimiento de un sistema de evaluación del desempeño del profesor universitario.

d) Régimen disciplinario.

e) la consagración de los estímulos como elemento esencial en la educación superior.

La **ley 1278 de 2002** establece diferentes evaluaciones de docentes y directivos y en el decreto 3782 de 2007 regula los aspectos relativos a la evaluación anual de desempeño laboral. Pero es en el año 2008 que el Ministerio de Educación Nacional expide **la guía metodológica para la evaluación anual de desempeño laboral para docentes y directivos docentes**, la cual presenta elementos para la implementación de los lineamientos anteriormente mencionados.

Por su parte el **Ministerio de Educación Nacional** a través de los lineamientos para acreditación de Instituciones y programas evalúa las Políticas y normas institucionales para la selección y vinculación del profesorado de planta y de cátedra a la institución.

A través del **Decreto 1295 de 2010** inciso 5.7.2. el MEN establece que la institución de educación superior debe presentar información que permita verificar el plan de vinculación de docentes de acuerdo con la propuesta presentada, que incluya perfiles, funciones y tipo de vinculación.

2. CONTEXTO INTERNO

La Universidad a través de la política de gestión del talento humano estableció los lineamientos para que la gestión de un Talento humano sea el pilar fundamental, entendiendo el ciclo de la gestión del talento humano como la base fundamental para el desarrollo de las actividades de la Institución desde su planeación en la cual nos permite reconocer las necesidades, desde la atracción y selección buscando los mejores talentos desde la vinculación buscando la mejor forma para la permanencia desde el desarrollo para encaminarnos en el fortalecimiento en la gestión académica, la investigación, la producción académica y la gestión del conocimiento; centrado siempre en las fortalezas individuales articuladas al quehacer propio de cada unidad académica, con el fin de conformar núcleos profesoriales de conocimiento y así crear un compromiso conjunto para el desarrollo académico y de la institución siempre con la meta de alcanzar mayores estándares de calidad en los académicos, desde el desarrollo de carrera buscando el crecimiento de los académicos desde su formación y experiencia, reconociendo en los académicos estímulos a su quehacer que conlleven un bienestar y mejor calidad de vida. Lo anterior soportado en:

Misión y Proyecto Educativo Institucional por el cual se definen los criterios, pautas, normas y orientaciones, que hacen viable en la cotidianidad de los quehaceres y funciones de esta institución académica, la realización de la misión.

Orientación Estratégica Institucional: supone la consolidación y desarrollo de un talento humano que, en conjunto (académicos, directivos y administrativos), respondan a los cambios en los paradigmas de enseñanza – aprendizaje.

Reglamento General de la Universidad por el cual reglamentan los Órganos de Gobierno y la Organización Académica y Administrativa de la Universidad El Bosque.

Estatuto Docente por el cual se aprueba el Régimen de Personal Docente de la Universidad El Bosque.

Reglamento de Trabajo el cual regula las relaciones entre la Universidad El Bosque y sus trabajadores.

Plan de Desarrollo Institucional 2016-2021 (PDI): define el Cimiento de Talento Humano como uno de los principales cimientos para su quehacer, ratificando así el compromiso con el mejoramiento continuo a través de la implementación de las políticas que permitan consolidar un equipo de trabajo comprometido, cualificado y con liderazgo.

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 su retiro, acorde con la Misión, el enfoque biopsicosocial y autonomía de la Institución.

Política de Planeación y Calidad: orienta la planeación, ejecución y evaluación de las actividades desarrolladas por los académicos.

Política de Estímulos a la Excelencia Académica por la cual se reconocen y promueven las buenas prácticas de la Vocación Académica de los Académicos.

3. DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

El sistema de gestión del talento humano en la Universidad El Bosque ha permitido orientar la gestión del talento humano a través del ciclo de la gestión desde que la unidad académica evidencia la necesidad de un talento humano para atender sus necesidades hasta el momento en que se termina el vínculo con la Universidad como se observa en la figura 1.

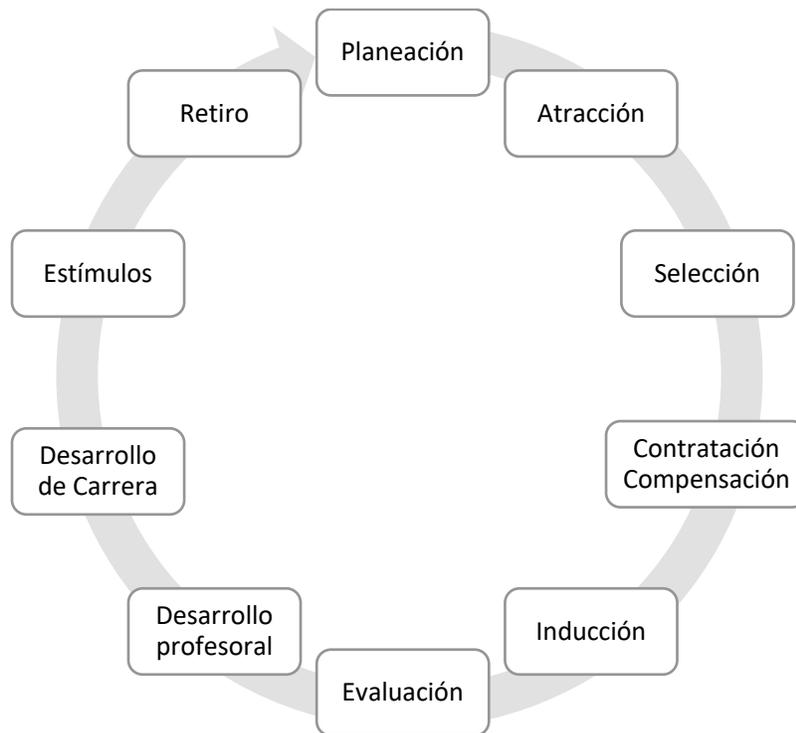


Figura 1. Sistema de Gestión del talento humano

Cada una de las etapas presentadas en la figura del sistema de gestión del talento humano representa un proceso, el cual tiene implícitos planes de acción, procedimientos, formatos, recursos que se desarrollaran en cada uno de los apartes de este documento.

Planeación

La Política de Planeación y Calidad del Talento Humano Académico, se crea en el marco de la implementación de las Políticas de Calidad y Planeación y la de Gestión del Talento Humano Académico, las cuales tienen como base el Plan de Desarrollo Institucional y la Orientación Estratégica Institucional, esta política se desarrolla entendiendo las necesidades de las unidades académicas referentes a la planeación, ejecución y evaluación de su talento humano académico en concordancia con las diferentes vocaciones académicas y la articulación de estas actividades con el plan de trabajo específico y/o particular de cada profesor.

Con esta política se busca “orientar las Unidades Académicas en los procesos de planeación, ejecución y evaluación del talento humano académico, en el desarrollo de las actividades propuestas en los planes de trabajo y de mejoramiento de los profesores”. Esta política se desarrolla a través de dos procesos uno a nivel institucional y el otro a nivel de los académicos.

Planeación del talento humano a nivel institucional

La planeación del talento humano a nivel institucional se evidencia como elemento fundamental para la gestión anual de las unidades académicas, la planeación del recurso

humano es responsabilidad de cada unidad académica. La planeación del talento humano parte de la base de un presupuesto previamente presentado el cual se analiza a través de las reuniones de planeación presupuesto y nomina, llevadas a cabo semestralmente, en estas reuniones cada unidad presenta las solicitudes referentes al requerimiento de talento humano las cuales son analizadas y aprobadas por los entes directivos, Rectoría y las Vicerrektorías de acuerdo a la viabilidad presupuestal. Este proceso de planeación se desarrolla a través del siguiente procedimiento:

1. Diligenciamiento de la herramienta de planeación y presupuesto
2. Revisión previa del presupuesto por parte de cada unidad académica
3. Convocatoria a las reuniones de planeación, presupuesto y nómina donde se evalúa la proyección de ingresos, matrículas, requerimientos en las necesidades de Talento Humano, inversiones en equipos, infraestructura, tecnología, biblioteca, requerimientos de planta y educación continua
4. En esta reunión son presentadas las solicitudes referentes a los requerimientos de talento humano basadas en la presentación y análisis que realizan los Decanos, directores y/o jefes de las unidades académicas del plan de Desarrollo en cada unidad académica, así como la ejecución presupuestal, novedades de nómina, inversiones, apoyos económicos, internacionalización entre otros.
5. Una vez presentadas las solicitudes de requerimiento sean nombramientos nuevos o modificaciones de Talento Humano por cada Decano, director y /o jefe de área, estas son aprobadas por los Directivos de la Institución con el fin de proceder a la radicación ante el área de Talento Humano para proceder a la atracción y selección de las personas para ocupar los cargos aprobados.

Planeación del talento humano académico

En búsqueda del desarrollo individual, disciplinar e integral, articulado con las necesidades, fines y la planeación de las unidades académicas, surge la planeación de las actividades académicas.

La carga asignada a los académicos es uno de los componentes claves para el avance y desarrollo de las unidades académicas y de la institución, 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 la gestión académico-administrativa, entendiéndose esta última cómo la organización académica, al desarrollo de procesos administrativos, 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.

Con este lineamiento y evidenciando la necesidad de contar con un sistema de información que ofrezca apoyo a la planeación y al mejoramiento continuo de la calidad, la Universidad diseñó e implementó la herramienta de **Planeación de las Actividades Académicas**, herramienta que permite a los académicos plasmar los planes de trabajo a desarrollar, el portafolio de seguimiento (avances y soportes), la autoevaluación y el plan de mejora, en articulación con la vocación académica, en cada una de sus cinco orientaciones:

- ✓ Enseñanza-aprendizaje: orientada a la actividad formativa con un enfoque centrado en el aprendizaje y en el estudiante.
- ✓ 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. Por ello la vocación de innovación debe dar cuenta de todos aquellos esfuerzos realizados en torno a: a) concebir nuevas o diferentes formas de desarrollo de las funciones sustantivas; b) vincular dichas funciones, redes, personas u organizaciones en torno a una situación problema (integración y sinergia); y/o, c) identificar y gestionar nuevas formas de relacionarse con el entorno.

Esta herramienta no sólo permite que el académico describa su plan de trabajo, sino que realice el seguimiento al mismo, que realice su ejercicio de autoevaluación y el plan de mejora para el siguiente semestre. En la figura 2 se observa el esquema de este proceso de planeación de las actividades académicas:

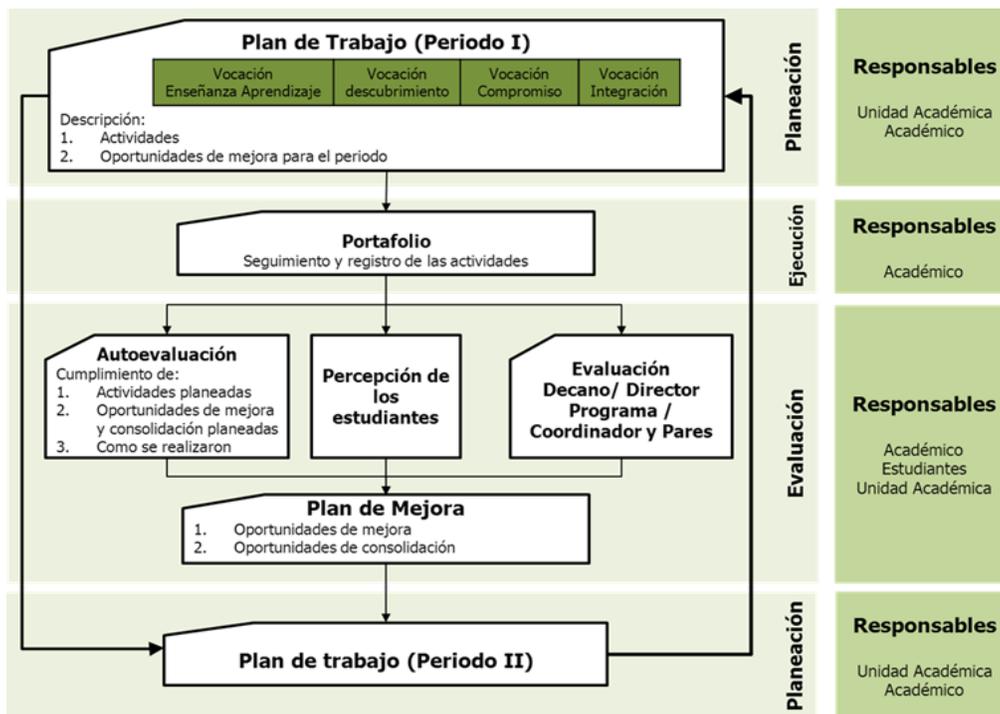


Figura 2. Esquema proceso planeación de planeación de las actividades académicas

Para dar claridad en cada una de las fases de este esquema, a continuación, se desglosa el proceso:

El **plan de trabajo** orienta la acción del académico de acuerdo a la vocación académica, propone metas precisas y logros esperados por parte de los académicos que sean susceptibles de ser mensurados, controlados, y evaluados, lo que significa que es dinámico y susceptible de ajustes. **Al iniciar el Periodo académico** este plan de trabajo debe ser diligenciado por el académico donde describir las acciones, metas precisas y logros que esperan desarrollar alineados al Plan de Desarrollo Institucional, al Plan Desarrollo de la Facultad, y al propio plan de Mejoramiento identificado en el periodo académico inmediatamente anterior.

Portafolio de seguimiento. En este se contempla la recopilación de evidencias, es decir las pruebas que demuestran que se ha cubierto satisfactoriamente un requerimiento, una norma o parámetro de desempeño, una competencia o un resultado de aprendizaje, de igual manera allí se plasma una información seleccionada sobre las actividades relacionadas en el plan de trabajo y una sólida evidencia de su efectividad. El Portafolio de Seguimiento permite, organizadamente, registrar **durante semestre**, las evidencias que el académico de cada unidad ha seleccionado como aquellas experiencias significativas relacionadas con la ejecución de su desempeño, describiendo en forma breve en que consistió cada una de ella y la elaboración de esta.

Autoevaluación. la herramienta permite que los académicos consignar las acciones de autoevaluación con el análisis del cumplimiento de las actividades planeadas, las oportunidades de consolidación y mejora y la manera como fueron realizadas, está diseñado para que el académico se retroalimente de estos insumos y adquiera compromisos consigo mismo y con la comunidad académica frente al desarrollo de sus competencias y a su desempeño de acuerdo a las diferentes vocaciones.

Plan de mejora: A partir de los resultados de la autoevaluación realizada se identificarán las oportunidades de consolidación y mejora, en el ejercicio de las competencias básicas y vocaciones académicas, con el fin de diseñar e implementar estrategias individuales y grupales que permitan atender aquellas oportunidades de mejora a través de cursos de actualización o complementación, trabajo en equipo, perfeccionamiento de sus prácticas docentes o a nivel cursos de formación a nivel disciplinar, pedagógico o investigación, actividades de autoformación, entre otras.

Esta herramienta informática se desarrolló en el periodo 2012-2013; a partir del año 2014 se implementó y se dio inicio a la capacitación y entrenamiento para cada uno de los académicos mediante inducciones dadas a cada unidad académica, de forma grupal o individual de acuerdo a las necesidades y posibilidades.

Año tras año los académicos diligencian su plan de trabajo a través de la herramienta generando con ello una responsabilidad al interior de las unidades académicas la cual ha demostrado una gran aceptación y reconocimiento. Esta herramienta ha contado con los ajustes necesarios que han sido identificados en el proceso de implementación, en las campañas de socialización y en el entrenamiento a los académicos, tanto antiguos como nuevos, lo que ha conllevado a hacer ajustes permanentes encaminados a su modernización y adaptación al crecimiento y necesidades de la Universidad.

Atracción y selección

El proceso de selección es pilar fundamental de la universidad para conformación y renovación de su talento humano académico el cual va acorde con las necesidades y oportunidades institucionales.

Este proceso permite evaluar las competencias cognoscitivas, actitudinales e instrumentales requeridas para el cargo, así como la formación académica, experiencia y trayectoria laboral.

El Proceso de atracción del académico inicia con la solicitud de cargo acompañado del perfil, con estos insumos se da paso al reclutamiento de hojas de vida que cumplan con este perfil, una vez cumplida la etapa de reclutamiento se da inicio al proceso de selección con la aplicación de pruebas psicotécnicas, de TIC, segunda lengua y las respectivas entrevistas, cuyos resultados darán la base para la selección del candidato para el cargo vacante. A continuación, se describe el proceso:

Solicitud de Personal

La Unidad Académica efectuará el requerimiento del cargo a través de las solicitudes en las reuniones de planeación, presupuesto y nomina correspondientes al 1er y 2do semestre académico, solicitud que será aprobada por la Rectoría y las Vicerrectorías de acuerdo a la viabilidad presupuestal, en caso de que sea el cubrimiento de una vacante por motivo de renuncia, licencia o otra situación laboral que amerite el cubrimiento este se efectuará mediante el formato establecido para ello.

Definición perfil del cargo

La solicitud de nombramiento para el cargo deberá venir acompañada del correspondiente perfil del cargo, el cual se define de acuerdo a las competencias y requisitos del cargo.

Reclutamiento

El reclutamiento de hojas de vida se realiza por dos vías:

- Reclutamiento Externo: por medio de bolsas de empleo y asociaciones de egresados o gremiales.
- Reclutamiento Interno: por convocatoria Interna las cuales son publicadas al interior de la Institución.

Preselección de Hojas de Vida

Una vez identificadas las hojas de vida de candidatos que se ajusten al perfil de cargo vacante se realizara una preselección de máximo 3 hojas de vida.

Pruebas Psicométricas y de Conocimientos.

A los candidatos preseleccionados se les aplicara las pruebas establecidas en el proceso, las cuales son coordinadas, aplicadas y evaluadas por el departamento de Talento Humano.

Entrevista

La entrevista tiene la finalidad de complementar los datos presentados en la hoja de vida, conocer y profundizar los resultados de las pruebas psicométricas y de conocimiento. La entrevista será realizada por el decano/director/ coordinador de área y el departamento de Talento humano.

Verificación de Títulos

De acuerdo a los datos suministrados en hoja de vida por el aspirante, el Departamento de talento humano realizara la respectiva verificación de los títulos obtenidos de acuerdo a la formación Académica plasmada en la hoja de vida presentada.

Verificación de Referencias

El Departamento de Talento Humano, corrobora los datos registrados en la hoja de vida.

Selección del Candidato

Con los resultados de los insumos anteriormente presentados se selecciona el candidato que cumpla con los requisitos establecidos, se ajuste al perfil del cargo y será el que obtenga el mayor puntaje en consenso con los jefes del área donde se encuentra la vacante se procede a continuar con el proceso de vinculación.

En la Figura 3 se presenta el diagrama del proceso de atracción y selección

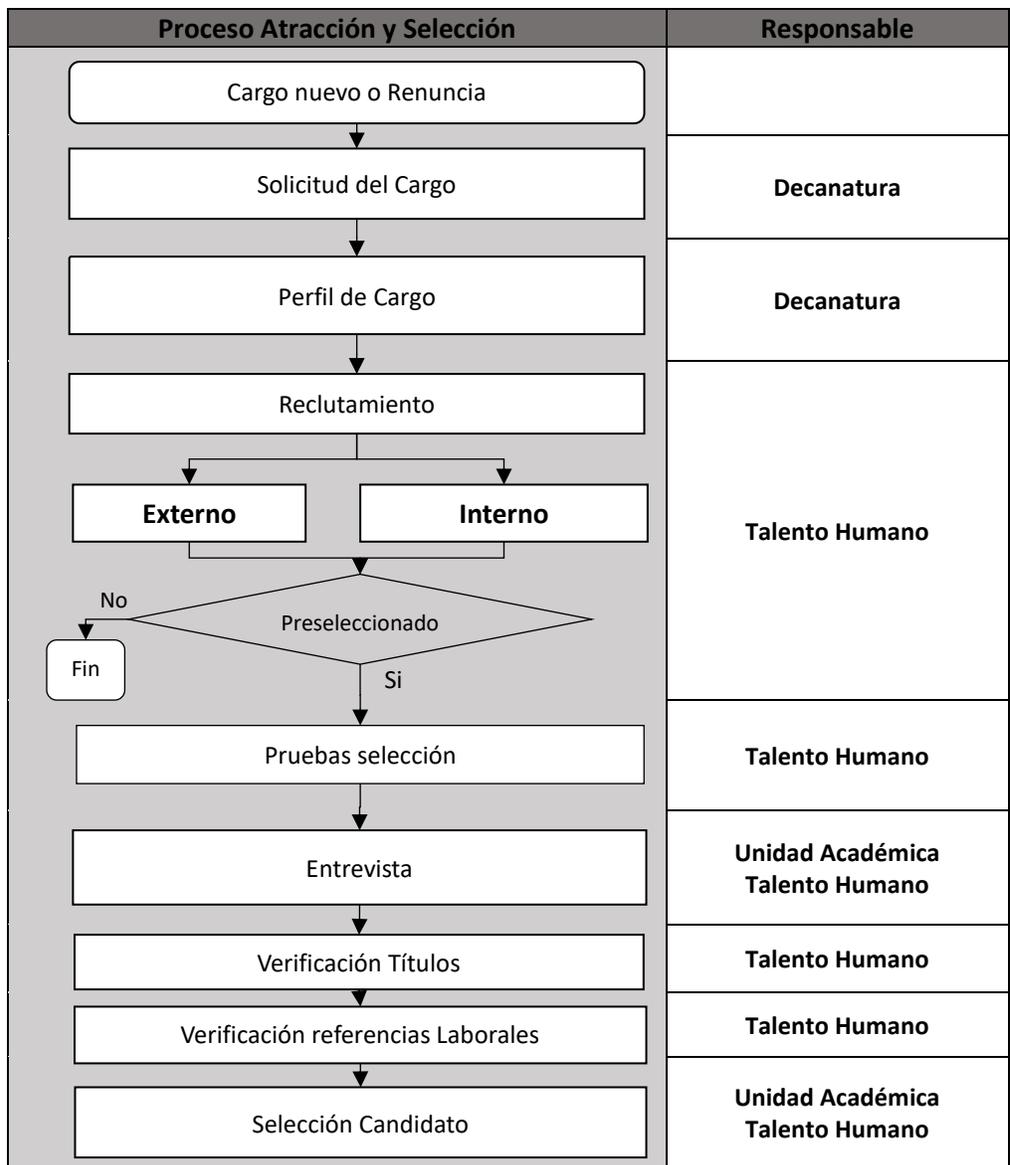


Figura 3. proceso atracción y selección

Vinculación y Contratación

La Vinculación, contratación y Compensación de los académicos están enmarcadas dentro de los lineamientos definidos por las disposiciones legales que regulan la materia, el Reglamento General de la Universidad, el Estatuto Docente, el Reglamento de Trabajo

y la Política de Gestión del Talento Humano Académico. El proceso de vinculación del talento humano inicia una vez el candidato seleccionado da cumplimiento a los requisitos exigidos por la Universidad es decir cuando aporta los soportes documentales, las afiliaciones al régimen de seguridad social integral, el examen ocupacional de ingreso, y demás documentos exigidos por la Institución. Una vez aportados y aprobados cada uno de estos requisitos la Institución procede a la legalización y perfeccionamiento de la relación laboral a través de la firma del contrato requisito indispensable para iniciar labores en la Universidad.

Por medio de la vinculación y contratación la Universidad ha buscado estimular la conformación de núcleos profesoriales en los niveles institucional y de las unidades académicas, por ello ha definido las formas de contratación empleadas definiendo la vinculación de: a) académicos adjuntos, b) académicos por periodo académico y c) núcleo académico en el cual están los académicos con contrato laboral a un año renovable por periodos iguales y a término indefinido.

Con este proceso de contratación vinculación y compensación la Institución ha buscado fortalecer las condiciones particulares para cada uno de los tipos de contratación, la estabilidad laboral de su comunidad académica, el ofrecimiento de espacios de crecimiento y desarrollo en la carrera académica, el fomento del desarrollo de la carrera académica como un proyecto de vida para los académicos, la consolidación de un cuerpo profesoral con alta dedicación a la Universidad.

Dentro de la contratación están establecidas las actividades inherentes al campo disciplinar de su experticia y propias del académico en sus diferentes vocaciones: enseñanza- aprendizaje, descubrimiento, compromiso, integración e innovación. Para la Universidad la compensación es el reconocimiento que se hace a sus académicos al trabajo y aporte que hacen, acorde al trabajo mismo y a las posibilidades económicas de la Institución, a través del escalafón docente establecido en el estatuto docente se ofrece la igualdad y equidad en la compensación de los académicos de acuerdo a la asignación establecida para cada categoría y dedicación asignada. La Universidad para definir la compensación parte de la estructura de cargos con que cuenta siempre estando a la vanguardia de los cambios y modificaciones que se hagan, de igual manera con el fin de ser competitivos esta compensación se revisa periódicamente según lo permitan las condiciones económicas de la Institución.

Por otro lado, la Universidad en su Estatuto Docente establece como otra modalidad de vinculación el Docente Ad-honorem, quien que colabora académicamente con la universidad, sin ningún vínculo laboral con la Institución ni compensación en dinero, sin embargo, cuentan con un nombramiento del Consejo Directivo, con una categoría del escalafón docente; estos docentes de acuerdo a lo estipulado en el art 9 del Estatuto Docente gozan de los siguientes privilegios:

- Contar con un Carnet de la Universidad.
- Contar con un Correo electrónico institucional.
- Derecho a ser promovidos en el escalafón docente.
- Tener acceso a los servicios de bienestar universitario.
- Tener acceso a los servicios de biblioteca

- Derecho a descuentos para adelantar estudios en la Universidad El Bosque

Inducción y reinducción

Dentro de la política de gestión del talento humano académico se encuentra la política de inducción la cual comprende el proceso para introducir al nuevo miembro de la comunidad académica a la Universidad y/o mantener actualizado al Talento Humano ya vinculado sobre las dinámicas institucionales. A continuación, se describen los procesos de inducción – reinducción de académicos y el proceso de inducción a cargos directivos académicos:

Inducción – Reinducción Académicos

La inducción es un proceso fundamental ya que este permite que el académico que ingresa por primera vez conozca la Institución, su historia, su misión, principios, valores, el contexto externo, el contexto institucional, las políticas, los planes de desarrollo, sus procesos y procedimientos, con el fin de que se involucre oportuna y eficientemente en el contexto de la Universidad y de esta manera también aporte sus conocimientos y haga parte de las políticas, planes de desarrollo y procesos inherentes a la misma.

La Universidad, realiza un gran proceso de reinducción e inducción al iniciar el año académico, es decir en el mes de enero; en esta reinducción e inducción son invitados los académicos antiguos y los que ingresan por primera vez a la institución, este proceso comprende tres fases: a) Fase institucional en la cual se da a conocer los planes, proyectos y retos académicos de la Universidad para el año académico que inicia, b) esta segunda fase involucra a los académicos que ingresan por primera vez en la cual se les da a conocer las diferentes unidades de servicio con que cuenta la Universidad y así como la forma de vinculación, contratación y beneficios, y por último c) la tercera etapa la cual se encuentra bajo la dirección de cada una de las unidades académicas en la cual se hace una inducción más específica del rol del cargo al interior de la unidad para la cual fueron vinculados.

Para el inicio del segundo semestre del año académico se realiza la inducción a los académicos que ingresan por primera esta comprende 2 partes la primera donde se da a conocer los planes, proyectos y retos académicos de la Universidad, así como los diferentes servicios y beneficios que entran a disfrutar como parte de la comunidad universitaria y una segunda parte en la cual se hace una inducción más específica del rol del cargo a ocupar al interior de la unidad para la cual fueron vinculados.

Inducción cargos Directivos Académicos

A partir del año 2016 la Universidad ha puesto en marcha un proceso de inducción dirigido a los cargos directivos que son académicos, (decanos, directores de programa, secretarios académicos y directores de área), cargos que son nombrados por primera vez por el Consejo Directivo y por un

periodo estatutario de dos años. Este proceso tiene por objeto presentar a los nuevos directivos aspectos más de carácter estratégico que les permita desarrollar los planes de desarrollo y proyectos tanto a nivel institucional como particulares de cada Unidad.

Este proceso se desarrolla en tres sesiones:

Sesión 1: Inducción a los procesos de las Vicerrectorías Académica, Administrativa y de Investigaciones

Sesión 2: Inducción a los procesos académicos de la Universidad

Sesión 3: Inducción a los procesos de Investigación de la Universidad, Inducción a los procesos Administrativos de la Universidad

Evaluación

La Universidad El Bosque a través de la implementación de la política de evaluación del talento humano académico, busca la consolidación de un mejor equipo, con calidad en la vocación académica, procurando un crecimiento de los académicos tanto a nivel personal como profesional.

La Universidad considera la evaluación como una herramienta fundamental para la mejora institucional, promueve procesos de evaluación respetuosos, constructivos y orientados a la identificación de oportunidades de consolidación y mejora del quehacer de sus académicos. A continuación, se describen los procesos de evaluación de los académicos y de los Directivos académicos

Evaluación Académicos

La evaluación de los académicos se desarrolla desde tres perspectivas, la primera de ellas es la autoevaluación en correspondencia con lo propuesto en el plan de trabajo, de acuerdo a la vocación académica y a lo programado por la unidad, el desarrollo de ésta se realiza a través de la herramienta de Planeación de las actividades académicas, y con este y la retroalimentación del jefe inmediato se plantea el plan de mejoramiento teniendo en cuenta las oportunidades de consolidación las de mejora. Con los resultados de este proceso se espera que el académico lleve a cabo su análisis, se retroalimente y adquiera compromisos consigo mismo y con la comunidad académica frente al desarrollo de sus competencias como académico y a su desempeño de acuerdo a la Vocación académica.

La segunda perspectiva corresponde a lo establecido en el Estatuto Docente, cada unidad académica, 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.

Por otra parte, y con el fin de consolidar los procesos de evaluación de los académicos la Institución diseñó 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.

Evaluación Directivos Académicos

La universidad ha asumido los lineamientos nacionales que proponen realizar una evaluación anual de desempeño laboral a los directivos- Académicos desde un enfoque de competencias como lo define la ley 1278 de 2002. En el artículo 32 de dicha ley “la evaluación de desempeño se entiende como la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña el docente o directivo y al logro de los resultados”.

Así mismo la universidad asume el decreto 3782 de 2007 establece que a través de la evaluación de desempeño se identifican fortalezas y aspectos de mejoramiento, mediante la valoración de las competencias funcionales y comportamentales del académico. Para implementar este decreto el MEN (2008) elabora la guía metodológica para la evaluación de desempeño laboral a través de esta se desarrolla el modelo propuesto por el Ministerio de Educación Nacional, por ello la Universidad El Bosque en el marco de la implementación del Plan de Desarrollo Institucional acoge el modelo del MEN, retoma la metodología propuesta y realiza una propuesta para la implementación en la Universidad.

De acuerdo al Ministerio de Educación Nacional (2008) “una competencia se puede definir como una característica intrínseca de un individuo (por lo tanto, no es directamente observable) que se manifiesta en su desempeño particular en contextos determinados. En otras palabras, una persona demuestra que es competente a través de su desempeño, cuando es capaz de resolver con éxito diferentes situaciones de forma flexible y creativa”. (Pg. 13).

Para este modelo y como se mencionó anteriormente las competencias estas clasificadas como competencias funcionales y comportamentales, las competencias funcionales hacen referencia al desempeño de las responsabilidades específicas del cargo y evalúa las actuaciones referentes a la gestión Institucional, que de acuerdo al MEN fundamentan el diseño de planes de mejoramiento e incluye cuatro áreas de gestión: a) Directiva, b) Académica, c) Administrativa y d) Comunitaria. En la tabla 1 se presentan las competencias funcionales de acuerdo al área de gestión.

Tabla 1. Competencias Funcionales de acuerdo al área de gestión

Área de Gestión	Competencias
Directiva	Planeación y organización directiva Ejecución

Área de Gestión	Competencias
Académica	Pedagogía y didáctica Innovación y direccionamiento académico
Administrativa	Administración de recursos Gestión del Talento Humano
Comunicación	Comunicación Institucional Interacción con la comunidad

Nota: Tomado de MEN, Guía Metodológica para la evaluación desempeño laboral

Por su parte las competencias comportamentales hacen referencia a las actitudes, valores, intereses, motivaciones y características de personalidad con las que los académicos cumplen la Vocación académica, entre ellas están: liderazgo, relaciones interpersonales, comunicación, trabajo en equipo, negociación y mediación, compromiso social e institucional, iniciativa y orientación al logro.

Desde esta perspectiva la Universidad desde el año 2015 ha venido implementando la evaluación anual de desempeño a los directivos académicos entre ellos los directores de división o departamento, decanos, directores de programa y secretarios académicos.

Desarrollo profesoral

La Universidad a través de la política de gestión del talento humano estableció el desarrollo profesoral como el soporte para la mejora de la oferta académica, la investigación, la producción académica y la gestión del conocimiento; centrado siempre en las fortalezas individuales articuladas al quehacer propio de cada unidad académica, con el fin de conformar núcleos profesorales de conocimiento y así crear un compromiso conjunto para el desarrollo académico y de la institución siempre con la meta de alcanzar mayores estándares de calidad en los académicos.

Por esta razón se han desarrollado mecanismos que han permitido el desarrollo profesoral del talento humano académico a través de los programas 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:

1. A nivel institucional: el cual ha permitido que nuestros académicos apropien día a día las competencias pedagógicas, gerenciales y didácticas en los entornos de gestión curricular, investigación, innovación, virtualidad, responsabilidad social, internacionalización, manejo de una segunda lengua, todo esto basado en diferentes cursos, talleres, conferencias y demás actividades académicas, en dos grandes vías: presencial y virtual.

2. A nivel disciplinar: la Universidad ha reconocido la importancia de fortalecer las competencias de los académicos en el campo de las maestrías, doctorados y posdoctorados que a lo largo de los años ha contribuido al desarrollo de las unidades académicas y los objetivos institucionales, de igual manera este desarrollo disciplinar promueve a los académicos a ser agentes activos en una sociedad de conocimiento en constante cambio ya que las tendencias de la sociedad impulsa a que cada día los académicos innoven, en sus disciplinas para lograr la excelencia en la formación de sus estudiantes.

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, es por ello que para cada periodo académico la Universidad proyecta este programa con el objeto de buscar una formación idónea de los docentes siempre dirigido a su quehacer el cual contribuirá a la formación de los profesionales.

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.

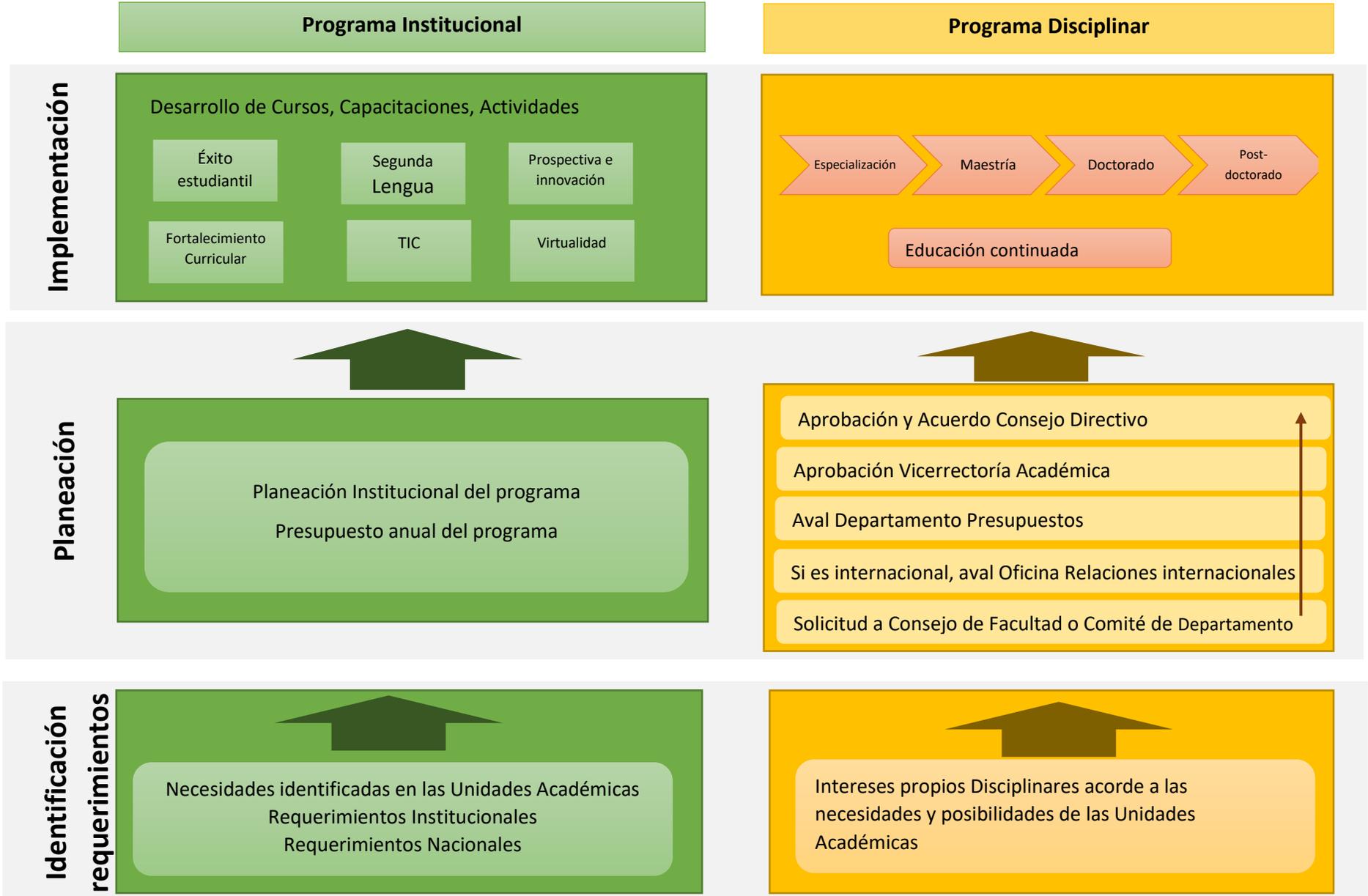
La Universidad impulsa y apoya a los académicos a formarse desde sus intereses propios, en las diferentes áreas disciplinares mediante auxilios económicos para capacitación, los cuales permiten una financiación de acuerdo a las solicitudes presentadas y a la viabilidad tanto académica como presupuestal.

La universidad mediante acuerdo 14844 de 2017 expedido por el Consejo Directivo, estableció los criterios mínimos para acceder y otorgar auxilios educativos para capacitación, donde se tiene en cuenta la antigüedad en la Universidad, el escalafón docente, el nivel de formación del académico en el momento de su solicitud, la modalidad de contratación, su participación en la investigación y el nivel de segunda lengua.

Por lo anterior para que el académico pueda ser beneficiario de estos auxilios para formarse en su disciplina debe dar cumplimiento a los requisitos establecidos por el Consejo Directivo, partiendo de la presentación de la solicitud formal ante la unidad académica a la cual se encuentra adscrito, instancia que será la que estudia la pertinencia al interior del programa y allí se evalúa dicha solicitud a través del Consejo de Facultad, ente que avala inicialmente la solicitud y el impacto que genera al interior del área; si la solicitud es a nivel internacional deberá ser avalada por la oficina de desarrollo (área de relaciones internacionales) y por ende con la respectiva aprobación presupuestal. Una vez se identifique la importancia de la formación del académico y la viabilidad, se procede a hacer la respectiva solicitud ante la Vicerrectoría Académica, instancia que presenta ante el Consejo Directivo dicha solicitud para que mediante acuerdo sea aprobado, una vez esté aprobado dicho auxilio, se procede a realizar la legalización del mismo ante el área de Talento Humano, en donde se debe dar cumplimiento a los requisitos establecidos por la institución para su otorgamiento y desembolso según el caso; legalización basada en la formalización mediante un contrato con las respectivas garantías exigidas (pagare, fiador, carta de instrucciones etc.), de igual manera esta área es la encargada de hacer el seguimiento de condonación de dicho beneficio

con el académico, proceso que fue aprobado mediante Acuerdo No 12702 del 2014. Expedido por el Consejo Directivo. En la figura 4 se presenta el proceso para el desarrollo profesoral

Figura 4. Proceso Desarrollo Profesional



Desarrollo de carrera

La Universidad en el Capítulo IV del Estatuto Docente en sus artículos 11, 12 y 13 define claramente el escalafón docente como un sistema de clasificación del personal académico de acuerdo con su idoneidad, trayectoria, experiencias, investigaciones, publicaciones, títulos y distinciones académicas. De igual manera define la promoción a las diferentes categorías del escalafón, los requisitos y el trámite para ascender en el mismo.

Por otro lado, la Política de Gestión del Talento Humano Académico en su política específica de Carrera Académica la define como la relación entre la Universidad y los académicos, reconoce las diferentes vocaciones y la autónoma orientación del docente. El académico y la Universidad son corresponsables en el avance y estabilidad en dicha carrera y entiende el avance en la misma como elemento que soporta el desarrollo individual e institucional.

La Universidad en respuesta a una oportunidad de consolidación en su plan de mejoramiento, actualizó su estatuto docente teniendo como base el estatuto anterior, la revisión de algunos estatutos profesoraes de instituciones de educación superior, así como algunas recomendaciones que se habían efectuado al interior de la Universidad y las disposiciones legales vigentes. El 12 de diciembre de 2018 se aprobó en el Consejo Directivo mediante acuerdo No 15834 del acta 1151 se aprobó el estatuto docente, dentro de las modificaciones incluidas en dicho documento se encuentran:

- 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.
- 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.
- Se amplió la autonomía de los jefes de las unidades académicas para el otorgamiento de situaciones administrativas (permisos, licencias, calamidades, entre otras).

El procedimiento para el ascenso en la carrera Académica se desarrolla de la siguiente manera:

1. Inicia con la solicitud por escrito del interesado al Consejo de Facultad a la que pertenece, la cual debe venir acompañada de la documentación requerida.
2. A juicio del Consejo de Facultad es estudiada y de ser viable hará tránsito en la Vicerrectoría Académica o será devuelta al interesado con las observaciones pertinentes.
3. La Vicerrectoría Académica después de recibir las solicitudes viables de cada una de las Unidades Académicas, convoca al Comité de asuntos docentes, una vez por semestre, quienes estudian el cumplimiento de los requisitos para el ascenso en el escalafón y recomiendan la respectiva promoción al Consejo Directivo de la Universidad.
4. El Consejo Directivo mediante acuerdo aprueba dichos ascensos en el escalafón docente, estos ascensos y el reconocimiento salarial que conlleva se hacen efectivos a partir del semestre inmediatamente siguiente.

Estímulos

La Universidad a través de la política de estímulos a la excelencia académica reconoce y promueve las buenas prácticas de la vocación académica y en el marco de la implementación y consolidación de esta, desde el año 2012 la Universidad ha realizado la convocatoria anual de estímulos a la excelencia con el objeto de incentivar y promover el desarrollo profesoral, a partir de su crecimiento compromiso y producción académica. Esta directiva se convierte en un factor diferenciador en los ámbitos de las vocaciones y orientaciones que se han establecido en la misión y el PEI. En esta convocatoria se premian las experiencias más sobresalientes de los docentes en su quehacer en la vocación académica, en cada una de las cinco orientaciones: enseñanza – aprendizaje, descubrimiento, compromiso, integración e innovación. La Convocatoria se desarrolla de acuerdo al proceso establecido:

1. Postulación: El docente se postula en el Departamento, radicando los formatos de postulación y reseña; con los soportes que el académico considere necesarios, de acuerdo al premio al que se postule, los criterios y soportes establecidos en el documento de Condiciones y criterios ya establecido.

2. Proceso en la Unidad Académica: La Unidad Académica es la encargada de verificar el cumplimiento de condiciones y criterios de las experiencias postuladas, para ello cuenta con un secretario de facultad (docente designado por la unidad) quien orienta y apoya al Consejo de Facultad o Comité académico en la verificación y remisión de las experiencias que cumplan las condiciones a la Vicerrectoría Académica.

3. Vicerrectoría Académica: La Vicerrectoría recibe las postulaciones y las remite a las comisiones especiales de evaluación.

4. Comisiones especiales: Estudian los méritos de las experiencias postuladas, eligen las mejores por categoría, postulan la experiencia significativa en cada vocación y los resultados de estas Comisiones se remiten al Comité de Estímulos.

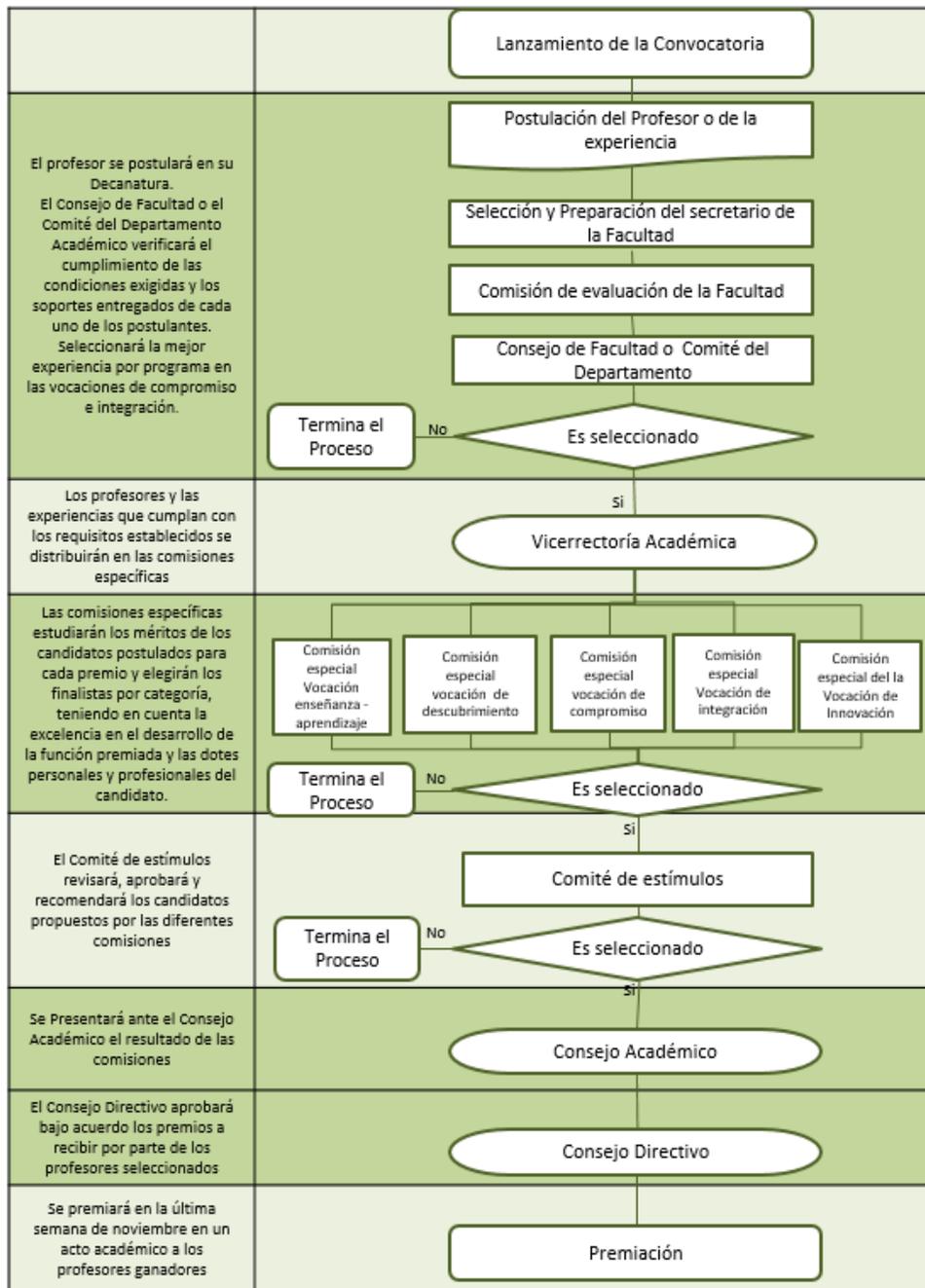
5. El Comité de Estímulos: Recibe las experiencias postuladas por las comisiones, revisa, aprueba y recomienda las experiencias seleccionadas al Consejo Académico.

6. Consejo Académico: Aprueba y recomienda al Consejo Directivo los resultados del Comité de estímulos.

7. Consejo Directivo: Aprueba bajo acuerdo las experiencias seleccionadas y el premio de estas.

En la Figura 5 se presenta el proceso de la convocatoria

Figura 5. Proceso de la convocatoria de estímulos a la excelencia



Retiro

La Universidad reconoce la importancia que tiene el preparar a los trabajadores para el retiro, por ello la universidad El Bosque ha contribuido a promover y desarrollar acciones orientadas a ofrecer a los trabajadores próximos a estar en esta situación un proceso que ofrece a estos colaboradores

espacios de reflexión, aprendizaje y disfrute, con el fin que les sirva para cuando les llegue el momento del retiro de la vida laboral.

La Universidad diseñó el programa denominado “la mejor etapa de mi vida” cuyo objetivo principal es el de preparar tanto a académicos como administrativos para la jubilación, dicho programa se encamina a ofrecer información y crear espacios de reflexión frente a la propia jubilación en relación con aspectos psicológicos, financieros, perspectiva de vida, manejo del tiempo, emprendimiento, Kaizen aplicado a lo cotidiano hábitos de vida saludable, sistema familiar.

Programa que permite abordar módulos relacionados con los comportamientos y la percepción, así como el logro de sentimientos de mayor seguridad y satisfacción con respecto a la vida después del retiro, este programa se desarrolla para los trabajadores que en uno a cinco años estén próximos a obtener la pensión.

4. PRINCIPALES LOGROS

En cumplimiento a los lineamientos estratégicos, al plan de desarrollo institucional, a las diferentes políticas relacionadas con la gestión del talento humano y al plan de acción para el desarrollo profesoral 2016-2020, la Institución ha logrado avances significativos en el cumplimiento de las metas establecidas, a continuación, se presentan los resultados más significativos en la gestión del talento humano académico:

Planeación y evaluación

Como principal logro de este proceso se tiene la implementación de la herramienta de planeación de las actividades académicas que se desarrolló en el periodo 2012-2013; a partir del año 2014 se comenzó a socializar, capacitar y entrenar a los docentes a través de las inducciones dadas a cada unidad académica, de forma grupal o individual de acuerdo a las necesidades y posibilidades de los docentes.

Año tras año los académicos diligencian la herramienta de planeación de las actividades académicas demostrando una gran aceptación y reconocimiento de esta herramienta no solo por los docentes sino por los directivos de cada unidad académica, quienes a través del Sistema Académico SALA pueden realizar retroalimentación y seguimiento al diligenciamiento de los planes de trabajo de sus docentes.

La herramienta ha contado con los ajustes necesarios que han sido identificados en el proceso de implementación, campañas de socialización y entrenamiento a los docentes, tanto antiguos como nuevos. Lo anterior ha permitido hacer ajustes permanentes que permiten su modernización y adaptación al crecimiento y necesidades de la Universidad. En la tabla 2 se presenta el porcentaje de participación de académicos en la herramienta.

Tabla 2. Participación de los académicos en la Herramienta de planeación de las actividades Académicas

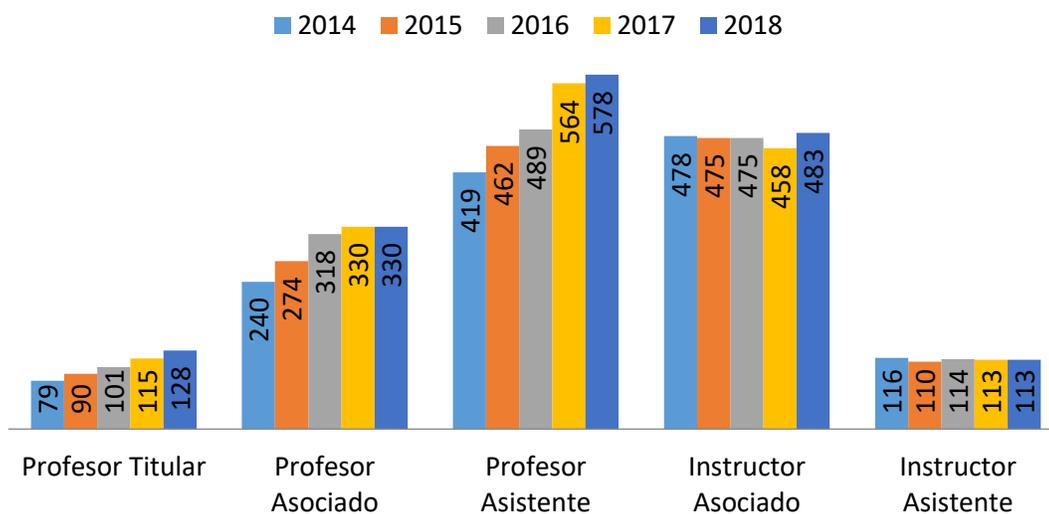
Unidades	2015- 1	2015- 2	2016- 1	2016- 2	2017- 1	2017- 2	2018- 1	2018- 2
Pregrado	83%	69%	85%	73%	82%	74%	84%	82%
Postgrado	50%	28%	58%	38%	61%	48%	37%	53%
Vicerrectoria Investigación	94%	70%	86%	81%	94%	84%	91%	94%
Unidades Académicas	71%	54%	74%	75%	86%	88%	83%	93%
% participación	76%	60%	79%	68%	79%	72%	75%	79%
Número Participantes	1115	886	1197	1023	1189	1106	1229	1273

Como se observa en la tabla 2 El porcentaje de participación de los docentes en la herramienta es en promedio es del 74%, demostrando así que la herramienta permite tanto a los docentes como a las unidades académicas contar con una herramienta confiable y de alta aceptación.

Atracción, selección, Contratación y Compensación

Como resultado de los procesos de atracción, selección, contratación y compensación la Universidad cuenta con un equipo de docentes que a través de los años se ha consolidado. A continuación, se describe el desarrollo histórico de la vinculación y contratación del personal académico de la Universidad. En la Figura 6 se presenta la forma en que se encuentran categorizados los académicos según el escalafón docente.

Figura 6. Académicos según el escalafón docentes entre los años 2010 a 2012



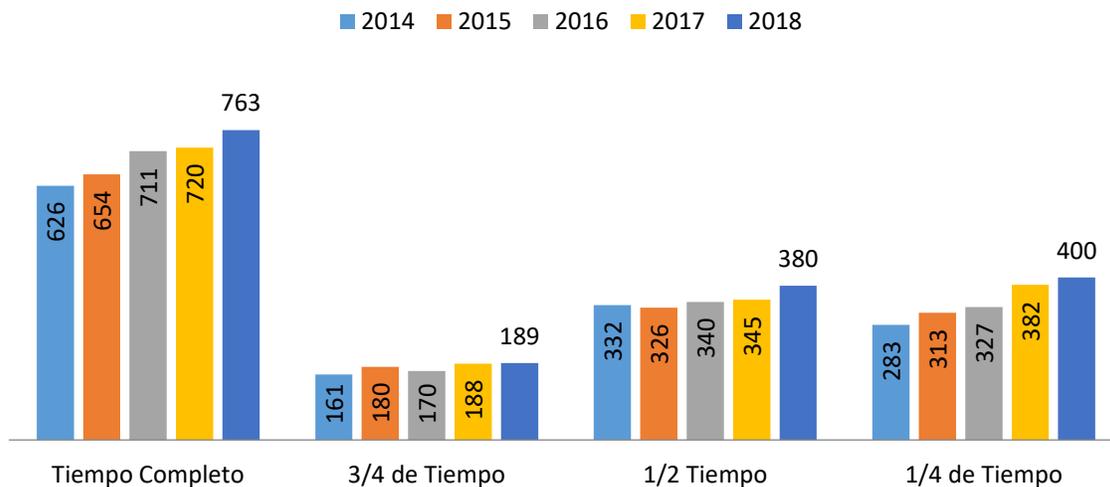
Fuente: Departamento de talento Humano, 2018-2

Como se observa en la figura 6 la Universidad ha consolidado su cuerpo profesoral en las categorías de instructor asociado y profesor asistente. En la figura 7 se observa la distribución de los académicos según la dedicación, de acuerdo al estatuto docente en el capítulo IV, artículo 8 define las dedicaciones de los docentes de acuerdo con los siguientes rangos:

- Tiempo completo: 31 a 40 horas semanales
- Tres cuartos de tiempo: 21 a 30 horas semanales

- Medio tiempo: 11 a 20 horas semanales
- Un cuarto de tiempo: 1 a 10 horas semanales

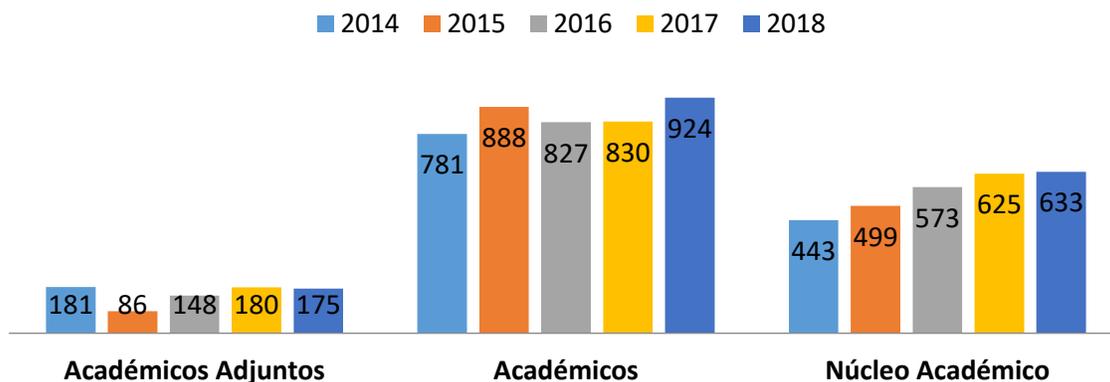
Figura 7. Distribución de los académicos según la dedicación



Fuente: Departamento de talento Humano, 2018-2

Como se observa en la figura 7 la Universidad ha buscado consolidar un equipo de talento humano con dedicación de tiempo completo que permita dar respuesta a las necesidades, funciones sustantivas y proyectos que asume la Institución. A continuación, en la figura 8 se presenta la distribución de los docentes según las formas de contratación.

Figura 8. Distribución de los docentes según las formas de contratación



Fuente: Departamento de talento Humano, 2018-2

En la Figura 8 se observa que la Universidad consolida el núcleo académico, llegando a contar con un 37% (633 académicos), con modalidad de contrato laboral de 12 meses renovable automáticamente o a término indefinido.

Desarrollo profesoral

En relación con el aumento de la planta profesoral con estos niveles de formación, partiendo del 5% en el año 2014 (Plan de desarrollo profesoral), y alcanzando, el 9% 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.

La Universidad sigue 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 han permitido el incremento en doctorados y magísteres de acuerdo a la orientación estratégica.

En relación con el programa de desarrollo institucional se ha venido presentando un incremento considerable de participación de los docentes en las diferentes actividades de capacitación orientadas al fortalecimiento curricular, éxito estudiantil, TIC, Educación Virtual, segunda lengua, entre otros.

En la tabla 3 se presentan las estadísticas de participación de los docentes desde el año 2014 al 2018 en el programa de desarrollo institucional.

Tabla 3. 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

A partir del año 2016 el área de Educación virtual inicia la capacitación de docentes en ambientes virtuales, por tal razón durante los años 2014 y 2015 no se observan datos de participación.

Para la Universidad el desarrollo del sistema de gestión académica demuestra no sólo una inversión económica realizada por la institución, sino lo más importante la formación y la participación de nuestros académicos en el programa de desarrollo disciplinar encaminado a fortalecer el quehacer docente al interior de cada uno de los programas académicos (tabla 3), a su vez la formación en el campo disciplinar ha sido otro de los retos Institucionales, es por ello que en los últimos 4 años se ha estimulado la formación tanto en especializaciones, maestrías, doctorados

y postdoctorados, teniendo un mayor impacto la formación de nuestros docentes en doctorados y maestrías. En total han sido 157 docentes beneficiados con estos auxilios económicos para capacitación en el periodo 2014-2018. En la tabla 4 se observa el número de docentes beneficiados en cada uno de los 5 años.

Tabla 4. Número de Docentes Beneficiados con en auxilios económicos para capacitación 2014-2018

Años	Docentes beneficiarios
2014	50
2015	58
2016	68
2017	62
2018	53

Fuente: Concejo Directivo

Así mismo se puede decir que de estos 157 docentes que han sido beneficiarios de los auxilios económicos 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 5 se presenta la inversión que la universidad ha realizado en el periodo 2014-2018 en estos auxilios económicos para capacitación de acuerdo al carácter internacional o nacional.

Tabla 5. Inversión realizada en auxilios económicos para capacitación docente 2014-2018

Año	Internacional	Nacional	Total
2014	\$ 247.645.712,50	\$ 180.386.021,00	\$ 428.031.733,50
2015	\$ 619.318.298,00	\$ 213.186.259,00	\$ 832.504.557,00
2016	\$ 205.730.234,00	\$ 304.271.956,00	\$ 510.002.190,00
2017	\$ 165.073.388,00	\$ 272.308.105,00	\$ 437.381.493,00
2018	\$ 297.593.979,40	\$ 249.101.502,00	\$ 546.695.481,00
Total	\$ 1.535.361.612	\$ 1.120.995.367	\$ 2.754.615.454

Fuente: Acuerdo Concejo Directivo

En la tabla 5 se muestra la inversión en apoyos económicos que realizo la Universidad durante los periodos 2014-2018, para formar a sus docentes, los cuales superan los 2750 millones de pesos.

En la tabla 6 se presenta el número de auxilios otorgados a los docentes en los diferentes niveles de formación durante 2014 -2018 otorgando en total 366 auxilios de los cuales 216 fueron para la formación Doctoral y 126 para formación en Maestrías.

Tabla 6. Número de auxilios económicos para capacitación 2014-2018

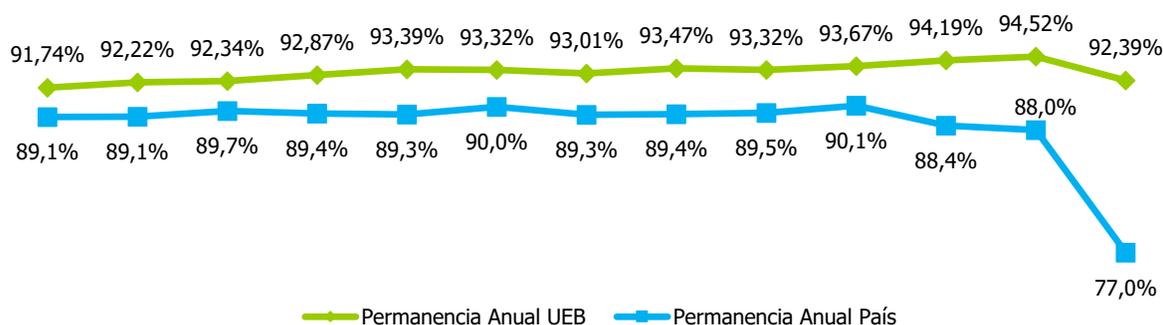
Año	Fellow	Postdoctorado	Doctorado	Maestría	Especialización	Pasantía	Diplomado	Curso
2014	1		34	18	6	2	2	
2015			42	33	2	1		
2016			58	30	1		1	
2017			52	32			2	
2018		2	50	16	1	2		1
Total	1	2	236	129	10	5	5	1

Fuente: Acuerdo Concejo Directivo

Con lo anterior evidenciamos como 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.

Como resultado del fortalecimiento de las competencias de nuestros docentes se ha visto como el éxito del aprendizaje de los estudiantes de los diferentes programas, ha mostrado una apropiación de estos con las asignaturas lo que ha conllevado a demostrar un aumento en la permanencia anual de estos (figura 9.)

Figura 9. Porcentaje de permanencia anual de la Universidad El Bosque



2011-1 2011-2 2012-1 2012-2 2013-1 2013-2 2014-1 2014-2 2015-1 2015-2 2016-1 2016-2 2017-1

Fuente: SPADIES (abril 23 de 2018)

En el campo de las TIC, la formación dada a nuestros académicos han permitido avanzar y modificar la forma para que los estudiantes asimilen las asignaturas de manera más didáctica y eficaz, ya que a través de nuevos conocimientos en este campo ha permitido la aplicación de herramientas que hagan más efectivo el aprendizaje y de esta manera también hemos buscado que los docentes tengan competencias para afrontar los retos que la innovación, la tecnología de la informática y de las telecomunicaciones que ofrecen los factores de transformación .

Por otra parte, gracias al otorgamiento de 1456 becas a docentes para estudio de una segunda lengua durante el periodo comprendido entre el 2014-2018, favoreciendo a 631 docentes. Esta formación de una segunda lengua en los académicos ha permitido que los docentes avancen en los diferentes niveles de aprendizaje en una segunda lengua contribuyendo de esta manera al desarrollo de las diferentes actividades académicas al interior de los programas, a la creación y desarrollo de convenios de internacionalización, y a la formación de nuestros estudiantes, dando como resultado una mayor visibilidad de la Institución a nivel nacional e internacional.

La Universidad con el desarrollo de sus docentes continua asumiendo los retos y desafíos mundiales en la educación no solo presentes sino futuros, siempre enfocados en nuestro eje fundamental del quehacer Institucional como es el reconocimiento del enfoque Bio-psico-social y cultural de la Universidad, encaminado a ofrecer a los académicos el mejor clima laboral, en un entorno de respeto con los demás, amabilidad, colaboración y trabajo en equipo, que a su vez fomenta en los estudiantes los valores y principios instituciones y de vida para formar cada vez mejores profesionales que afronten los desafíos en los diferentes campos de Acción.

Desarrollo de carrera

En la tabla 7 se observa el desarrollo en la carrera docente en los últimos años.

Tabla 7. 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
Total	111	116	113	83	91

Fuente: Consejo Directivo 2014-2018

En la tabla 7 se evidencia 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.

Estímulos

En la tabla 8 se demuestra la participación de los académicos en la convocatoria lanzadas por la Universidad.

Tabla 8. 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
Total, Experiencias Premiadas		98	65	97	143	123

Fuente: Vicerrectoría Académica

Como se observa en la tabla 8 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.

Como producto de los primeros años de implementación de esta convocatoria la Universidad en el año 2014 consolida la convocatoria de estímulos a la excelencia con el reconocimiento a una experiencia más significativa de cada una de las vocaciones, es un premio que se otorga a la experiencia mejora calificada en cada una de las vocaciones y se les otorga un rubro para 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 201-2018

Año	Vocación	Premio	Unidad Académica - Programa
2014	Compromiso	Impacto en la sociedad	Ciencias - Biología
	Enseñanza Aprendizaje	TIC	Psicología
2015	Compromiso	Impacto en la sociedad	Creación Comunicación- Diseño I.

Año	Vocación	Premio	Unidad Académica - Programa
	Descubrimiento	Producción Editorial	Enfermería
	Enseñanza Aprendizaje	Desarrollo asignatura	Departamento Humanidades
	Integración	Integración quehacer	Creación y Comunicación- Diseño I.
2016	Compromiso	Impacto en la sociedad	Creación y Comunicación- Diseño I.
	Descubrimiento	Producción Editorial	V. Investigaciones – I. Virología
	Enseñanza Aprendizaje	Desarrollo asignatura	Ingeniería - Ingeniería Electrónica
	Integración	Integración quehacer	Ingeniería - Ingeniería Industrial
2017	Compromiso	Impacto en la sociedad	Ingeniería -Ingeniería Ambiental
	Enseñanza Aprendizaje	TIC	Psicología
	Integración	Integración quehacer	Odontología - Psicología
	Innovación	Proyectos innovadores	Ingeniería - Ingeniería Ambiental
	Descubrimiento	Producción Editorial	Odontología
2018	Enseñanza Aprendizaje	Éxito Estudiantil	Ciencias – D. Matemáticas
	Descubrimiento	Producción Editorial	V. Investigaciones - UIBO
	Compromiso	Impacto en la sociedad	Ingeniería - Ingeniería Electrónica
	Integración		Psicología - 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 de 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 a evaluar.

Bibliografía

1. Universidad El Bosque, (2016). *Plan de Desarrollo Institucional 2016-2021* Bogotá
2. Universidad El Bosque, (2018). *Estatuto Docente. Reforma Aprobada por El Consejo Directivo diciembre 2018*. Bogotá
3. Universidad El Bosque, (2014). *Reglamento Interno de Trabajo*. Bogotá.
4. Universidad El Bosque, (2012). *Política de Calidad y Planeación*. Bogotá.
5. Universidad El Bosque, (2012). *Política de Gestión de Talento Humano Académico*. Bogotá.
6. Universidad El Bosque, (2012). *Política de Estímulos a la Excelencia Académica*. Bogotá
7. Universidad El Bosque, (2013). *Política de Planeación y Calidad del Talento Humano Académico*. Bogotá
8. Universidad El Bosque, (2015). *Plan de Acción para el desarrollo profesoral 2014 – 2020*. Bogota
9. Universidad El Bosque, (2017). *Política de Gestión de Talento Humano Administrativo*. Bogotá.
10. **Constitución política de Colombia**
11. **Código Sustantivo del Trabajo**
12. **Ley 30 de 1992,**
13. **La ley 1278 de 2002**
14. **Decreto 1295 de 2010**