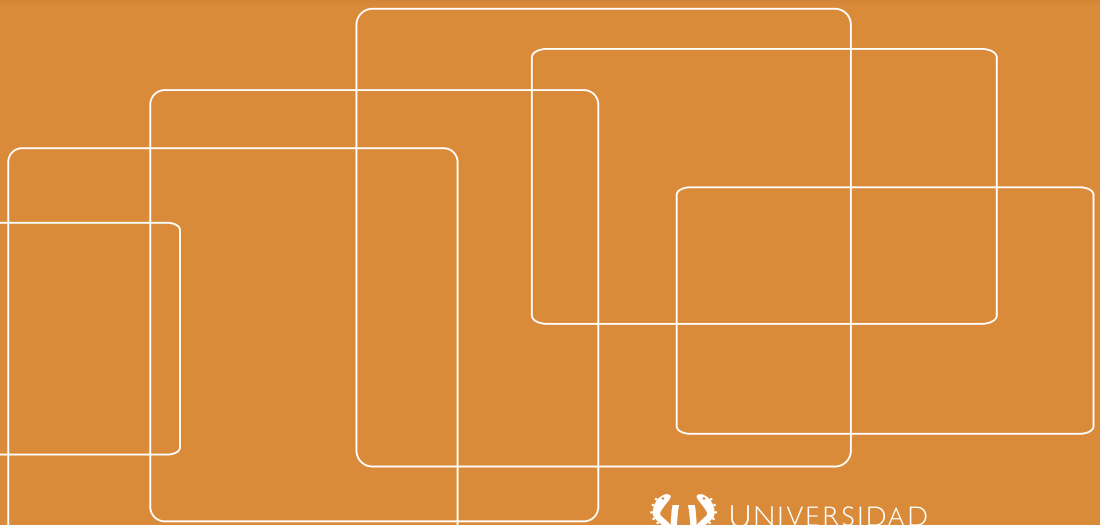
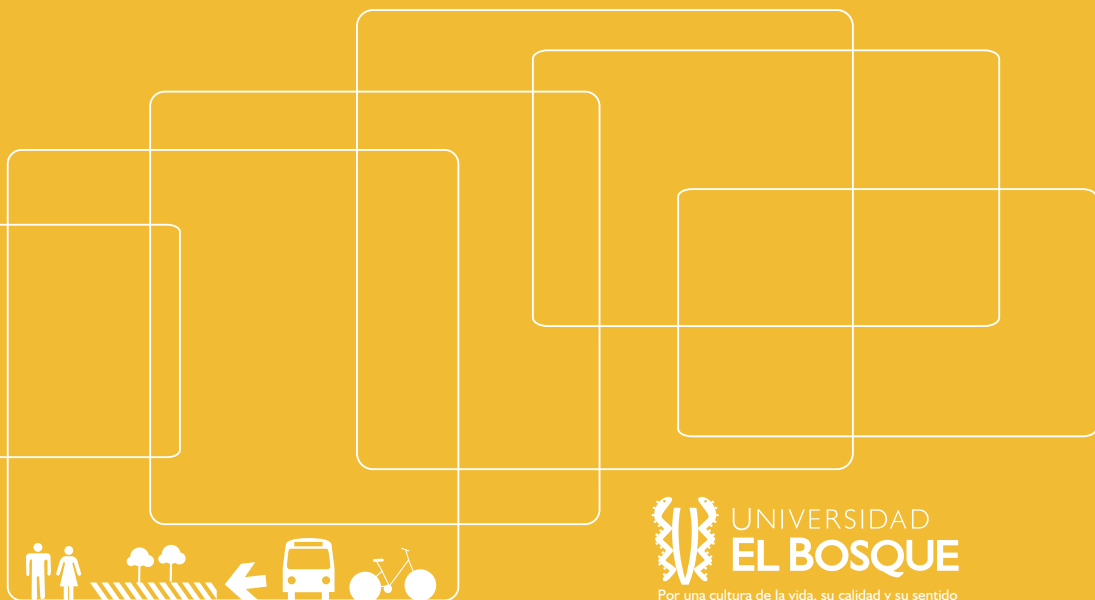




Política de Planeación y Calidad del Talento Humano Académico



Política de Planeación y Calidad del Talento Humano Académico



UNIVERSIDAD
EL BOSQUE
Por una cultura de la vida, su calidad y su sentido



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

© Universidad El Bosque

Agosto 2013

Presidente de El Claustro

José Luis Roa Benavides

Presidente del Consejo Directivo

Luz Helena Gutiérrez Marín

Rector

Carlos Felipe Escobar Roa

Vicerrector Académico

Miguel Ruiz Rubiano

Vicerrector Administrativo

Rafael Sánchez París

Secretario General

Luis Arturo Rodríguez Buitrago

Comité Editorial

Carlos Felipe Escobar Roa

Miguel Ruiz Rubiano

Rafael Sánchez París

Julia Milena Soto Montoya

Comisión

Miguel Ruiz Rubiano,
Vicerrector Académico

Rodrigo Ospina Duque,
Decano Facultad Educación

Rita Cecilia Plata de Silva,
Decana Facultad de Enfermería

Carlos Hernando Escobar Uribe,
Decano Facultad Ciencias Jurídicas

Juan Pablo Salcedo Obregon,
Decano Facultad de Diseño,
Imagen y Comunicaciones

Julio Ponce de León Díaz,
Decano Facultad Psicología

Diego Giraldo Samper,
Director División Evaluación
y Planeación

Sandra Sarmiento Garzón,
Jefe Departamento Talento
Humano

Julia Milena Soto Montoya,
Coordinadora Planeación institucional

Carmen Lucia Vargas Mayo,
Docente Representante
Consejo Académico

Liliana María Ahumada,
Profesional División Evaluación
y Planeación

Concepto, diseño y cubierta

Centro de Diseño y Comunicación
Facultad de Diseño, Imagen
y Comunicación
Universidad El Bosque

Impresión

Afangráfico Ltda

MIEMBROS FUNDADORES

Milton Argüello Jiménez	José Armando López López
Gerardo Aristizábal Aristizábal	Guillermo Marín Arias
Otto Bautista Gamboa	Hernando Matiz Camacho
Erix Emilio Bozón Martínez	Gustavo Maya Arango
Guillermo Cadena Mantilla	Miguel Ernesto Otero Cadena
Tiana Cian Leal	Miguel Antonio Rangel Franco
Jaime Alberto Escobar Triana	Jorge Enrique Rico Abella
Carlos Escobar Varón	Abelardo Rico Ospina
Marco Antonio Gaviria Ocaña	Juan Crisóstomo Roa Vásquez
Enrique Gutiérrez Sánchez	Jaime Romero Romero
Luis Fernán Isaza Henao	Rafael Sánchez Arteaga
Carlos Augusto Leal Urrea	José Luis Sierra Callejas

MIEMBROS TITULARES DE EL CLAUSTRO

José Luis Roa Benavides <i>Presidente</i>	Luis Fernán Isaza Henao
Juan Carlos López Trujillo <i>Vicepresidente</i>	Carlos Augusto Leal Urrea
Luz Helena Gutiérrez Marín <i>Secretaria</i>	José Armando López López
	Guillermo Marín Arias
	Hernando Matiz Mejía
	Gustavo Maya Arango
Gerardo Aristizábal Aristizábal	Miguel Ernesto Otero Cadena
Otto Bautista Gamboa	David Quintero Argüello
Christine Balling de Laserna	Carlos Eduardo Rangel Galvis
Guillermo Cadena Mantilla	Lydda Ángela Rico Calderón
Cecilia Córdoba de Vargas	Adriana Rico Restrepo
Carlos Escobar Varón	Ximena Romero Infante
Jaime Escobar Triana	Juan Carlos Sánchez París
Tiana Cian Leal	

MIEMBROS CONSEJO DIRECTIVO 2013 – 2014

Luz Helena Gutiérrez Marín
Presidente

Carlos Alberto Leal Contreras
Vicepresidente

Ximena Romero Infante
Secretaria

Principales

José Luis Roa Benavides
Juan Guillermo Marín Moreno
Carlos Alberto Leal Contreras
Mauricio Maya Grillo
Luz Helena Gutiérrez Marín
José Armando López López
Ximena Romero Infante
Martha Cecilia Tamayo Muñoz
Mariam Abrajim Quiroga

Suplentes

Juan Carlos López Trujillo
Otto Bautista Gamboa
Álvaro Franco Zuluaga
Carlos Eduardo Rangel Galvis
Ana Guerra de Bautista
Carlos Escobar Varón
Erix Emilio Bozón Martínez
Sandra Cristina Leaño Berrío
Judith Pulido Cañarete

MIEMBROS CONSEJO ACADÉMICO 2013

Carlos Felipe Escobar Roa
Rector

Miguel Ruiz Rubiano
Vicerrector Académico

Luis Arturo Rodríguez Buitrago
Secretario General

Decanos

Hugo Cárdenas López
*Escuela Colombiana de
Medicina*

María Clara Rangel Galvis
Facultad de Odontología

Julio Ponce de León
Facultad de Psicología

Mario Omar Opazo Gutiérrez
Facultad de Ingeniería

Gerardo Aristizábal Aristizábal
Facultad de Ciencias

Rodrigo Ospina Duque
Facultad de Educación

François Khoury
Facultad de Artes

Rita Cecilia Plata de Silva
Facultad de Enfermería

Humberto Alejandro Rosales
Valbuena
*Facultad de Ciencias Económicas
y Administrativas*

Juan Pablo Salcedo Obregón
*Facultad de Diseño, Imagen
y Comunicación*

Carlos Hernando Escobar Uribe
*Facultad de Ciencias Jurídicas
y Políticas*

Directores de División

Diego Giraldo Samper
*División de Evaluación y
Planeación*

María del Rosario Bozón González
División de Educación Continuada

Juan Carlos Sánchez París
*División de Postgrados y
Formación Avanzada*

Miguel Ernesto Otero Cadena
División de Investigaciones

Representantes

Carmen Lucía Vargas Mayo
Docentes

Paulo Arturo Pulido Cañarete
Estudiantes

Invitados permanentes

Jaime Escobar Triana
Director Departamento de Bioética

Ana Isabel Mendieta
Director Departamento de Humanidades

Ximena Marín Moreno
Directora Bienestar Universitario

Natalia Maya
Directora Oficina de Desarrollo

Julieta Naranjo Lujan
Alcaldesa de Usaquén

Germán Neuta
Rector Colegio Bilingüe

MIEMBROS DEL CONSEJO ADMINISTRATIVO 2013

Carlos Felipe Escobar Roa
Rector

José Luis Roa Benavides
Presidente de El Claustro

Luz Helena Gutiérrez Marín
Presidente del Consejo Directivo

Miguel Ruiz Rubiano
Vicerrector Académico

Rafael Sánchez París
Vicerrector Administrativo
Secretario del Consejo

Jaime Romero Infante
Delegado del Consejo Directivo

Erix Emilio Bozón Martínez
Delegado del Consejo Directivo

Contenido



Reconocimientos	10
Introducción	12
Marco general de la política	18
Normatividad Nacional	19
Normatividad Institucional	20
Objetivo de la política	22
Objetivo General	23
Objetivos Específicos	23
Alcance	24
Desarrollo de la política	26
Definición	27
Principios Generales	28
De la política de autoevaluación y planeación del talento humano académico a nivel institucional	30

De la política de planeación de actividades de los académicos	33
De la política de ejecución de actividades de los académicos	33
De la política de autoevaluación del talento humano académico	34
Responsable	36
Evaluación y mejora de la política	38



Reconocimientos

El Claustro, el Consejo Directivo, el Rector, los Vicerrectores y las Directivas de la Universidad expresan su reconocimiento a todas y cada una de las personas que hicieron posible llevar a cabo la elaboración de esta Política Institucional.

Este documento de Política se hizo posible gracias al trabajo colectivo, participativo y dinámico de la Comunidad Universitaria y especialmente del trabajo de una comisión conformada desde El Consejo Académico, quienes se reunieron a reflexionar sobre éste tema estratégico y fundamental para la Institución, proceso que permitió la consolidación del documento de Política.



Introducción



Es el momento de agradecer a todos quienes con su sentido de pertenencia y participación entusiasta permitieron llevar a feliz término este proyecto institucional.

La calidad de la oferta académica y su pertinencia en las Instituciones de Educación Superior, depende de la calidad de sus académicos, de sus estudiantes, de los procesos de gestión académica, administrativa y financiera que se pongan en marcha, de la infraestructura y del ambiente de “vida universitaria” que se pueda construir.

La exigencia de calidad, una prioridad de la educación superior, es inseparable de la pertinencia, en la medida en que ésta se interprete como la búsqueda de soluciones efectivas, coherentes y oportunas a las necesidades y problemas de la sociedad y especialmente a las que tienen relación con la construcción de una cultura de paz y un desarrollo sostenible.

La calidad de los académicos tiene que ver con su formación, con su competencia pedagógica, con sus cualidades morales, éticas y humanas, con sus condiciones de vida y trabajo, con el compromiso personal que estén dispuestos a asumir con su función docente, investigativa y de proyección a la sociedad y con los resultados que sus actuaciones puedan generar.

Para la Universidad El Bosque el Talento Humano es factor de diferenciación y competitividad en el ámbito del conocimiento, por su permanente desarrollo que hacen posible el logro de la misión, su orientación estratégica y los objetivos institucionales en coherencia con su proyecto de vida y demás procesos de gestión de la entidad, de tal forma que su planeación, desarrollo y evaluación, contribuyen a la calidad educativa,

la cual significa para la Universidad El Bosque, un camino de mejoramiento integrado y holístico que nunca termina; una travesía de altos propósitos, con sólidos valores y la capacidad y el liderazgo de su comunidad universitaria para alcanzar la excelencia.

La Universidad El Bosque, dentro de su orientación estratégica, pretende consolidarse como una Institución formadora de excelencia, multidisciplinaria, con un fuerte posicionamiento en el área de la salud y la calidad de vida, insertada en un entorno global. Esto requiere la consolidación y desarrollo de un talento humano con cualidades y calidad humana, que, en conjunto (académicos, directivos y administrativos), se destaque en aspectos como el cambio de paradigma en los procesos de enseñanza al aprendizaje centrado en el estudiante e incentivo del autoaprendizaje y el trabajo autónomo del estudiante, el uso de las nuevas tecnologías, el dominio de una segunda lengua, la participación en entornos internacionales y el desarrollo académico en su área disciplinar y las habilidades gerenciales para los cuales la institución debe desarrollar un plan de formación, capacitación y desarrollo de los talentos humanos académicos tanto iniciales como en desempeño.

Es así como la Universidad ha definido un Modelo de Gestión Institucional, el cual es el conjunto de actividades interrelacionadas, que sirve como marco de referencia para definir qué quiere lograr la Universidad (Planear), determinar cómo hacerlo (Ejecutar), medir si se está logrando (Controlar y Analizar) y adquirir la capacidad de cambio estableciendo oportunidades de aseguramiento y/o mejoramiento (Retroalimentar) – PECAR.

El Modelo de Gestión articula todos los estamentos de la Institución. De esta manera, contempla los procesos que se realizan por parte de las Unidades Académicas, las Unidades Administrativas y la Institución como un todo. Esto permite realizar procesos de planeación y evaluación continuos y simultáneos, lo que ha favorecido el fortalecimiento de la **cultura de la calidad** en la medida en que la Universidad no realiza procesos aislados, sino que se conjugan en uno solo que involucra a toda la Comunidad Universitaria.

Con la Política de Calidad y Planeación se articula el Modelo con los procesos académicos y administrativos- entre lo planeado y la cotidianidad-. Esta política se vuelve operativa a través de la planeación, ejecución y autoevaluación en las Unidades Académicas y Administrativas. Se apoya en los recursos físicos y tecnológicos de la Institución. El engranaje entero de la Universidad encuentra entonces su motor fundamental en

el Talento Humano Académico, elemento central para el logro de los objetivos propuestos para con nuestra sociedad.

La siguiente política se inscribe en los propósitos expresados en la Misión, la Orientación Estratégica Institucional, en los ejes, programas y proyectos definidos en el Plan de Desarrollo Institucional y en las Políticas Institucionales. En ellos aparece el académico como factor fundamental de la calidad, en tal forma que su desarrollo integral se hace indispensable para el logro de los objetivos institucionales.

A su vez, ésta política reconoce el talento humano académico como pilar fundamental para el desarrollo institucional y para la mejora de la calidad.

La **Política de Planeación y Calidad del Talento Humano Académico**, se elabora en el marco de la implementación de las Políticas de Calidad y Planeación y la de Gestión del Talento Humano Académico, la cual a su vez tiene como referentes el Plan de Desarrollo Institucional y la Orientación Estratégica Institucional.

Es la Política de Gestión del Talento Humano Académico la que contempla la definición de la vocación académica y sus orientaciones:

La Vocación Académica

La Vocación Académica es el elemento que distingue a la comunidad Universitaria. La Universidad se encuentra comprometida en generar las condiciones que permitan la consolidación de ésta comunidad. La Universidad espera que sus colaboradores sean ejemplos de vocación académica.

La vocación académica implica:

- › *Un profundo conocimiento disciplinar,*
- › *Una actitud de aprendizaje permanente,*
- › *Una cultura 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.*
- › *Una actitud profesional, constante y reconocida de investigación*
- › *Una visión interdisciplinar de su propia disciplina*

El académico desarrolla su vocación académica en cuatro posibles orientaciones, complementarias y no excluyentes. Son ellas:

- › *La Vocación de la Enseñanza-Aprendizaje*
- › *La Vocación del Descubrimiento*
- › *La Vocación del Compromiso*
- › *La Vocación de la Integración*

La Gestión del Talento Humano es amplia, diversa y toca muchos aspectos de la construcción de la relación desde un colectivo (la Universidad) con un individuo (el académico). Es comprensiva y por ello cobija la gestión del talento humano académico en todas las fases que van desde la planeación y atracción hasta su retiro, es así como la política de gestión del talento humano académico contempla las siguientes políticas:

- › ***Política de autoevaluación y planeación del talento humano académico a nivel institucional***
- › *Política de atracción*
- › *Política de selección*
- › *Política de contratación*
- › *Política de compensación*
- › *Política de inducción*
- › ***Política de planeación de actividades de los académicos***
- › ***Política de ejecución de actividades de los académicos***
- › ***Política de autoevaluación del talento humano académico***
- › *Política de propiedad intelectual del talento humano académico*
- › *Política de desarrollo de carrera académica*
- › *Política institucional de desarrollo del talento humano*
- › *Política disciplinar de desarrollo del talento humano*
- › *Política de bienestar, cultura y clima*
- › *Política de estímulos*
- › *Política de retiro*

La presente política se desarrolla entendiendo que las actividades de planeación, ejecución y autoevaluación del talento humano académico se orientan en dos sentidos: (1) enmarcado en la planeación que

realizan las Unidades Académicas de manera concertada con los Académicos, para avanzar en el desarrollo de las acciones necesarias en la implementación del Plan de Desarrollo de la Unidad en concordancia con las diferentes vocaciones y (2) la articulación de estas actividades con el plan de trabajo específico y/o particular de cada académico. Lo anterior se evidencia en el cumplimiento de las actividades ejecutadas, evaluadas y consignadas luego en un plan de mejora.



Marco general de la política

La Política de Planeación y Calidad del Talento Humano Académico toma como referentes el marco legal Nacional y el Institucional:

Normatividad Nacional

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. El artículo 75. El estatuto del profesor universitario expedido por el Consejo Superior 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".*

Ley 1188 de 2008: "Por la cual se regula el registro calificado de Programas de educación superior y se dictan otras Disposiciones".

Decreto 1295 de 2010: "Por el cual se reglamenta el registro calificado de que trata la Ley 1188 de 2008 y la oferta y desarrollo de programas académicos de educación superior". El artículo 5 contempla la evaluación de las condiciones de calidad de los programas y el artículo 6 de la evaluación de las condiciones de calidad de carácter institucional.

Normatividad Institucional

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.

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.

“Capítulo IV. Del escalafón, dedicación, categorías, promoción del Personal académico de carrera. Se define el escalafón docente Como el sistema de clasificación del personal académico de acuerdo con su idoneidad, trayectoria, experiencias, investigaciones, publicaciones, títulos y distinciones académicas debidamente certificados. Y define las categorías en el escalafón docente de la siguiente forma; Instructor Asistente, Instructor Asociado, Profesor Asistente, Profesor Asociado y Profesor Titular”.

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

Plan de Desarrollo Institucional 2011 – 2016, el cual se asume como ruta y horizonte para el desarrollo de las funciones misionales durante su periodo de alcance.

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.

Política de Planeación y Calidad, orienta el desarrollo en la Universidad de la cultura de la evaluación, la planeación y la calidad, buscando el mejoramiento continuo y la aproximación progresiva a la excelencia, acorde con la Misión, el enfoque biopsicosocial y autonomía de la Institución.

Política de Gestión del Talento Humano Académico la cual 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.

Acuerdo 10524 del 2010 del Consejo Directivo por el cual se modifica la política de vinculación y contratación del personal docente.

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



Objetivo de la política

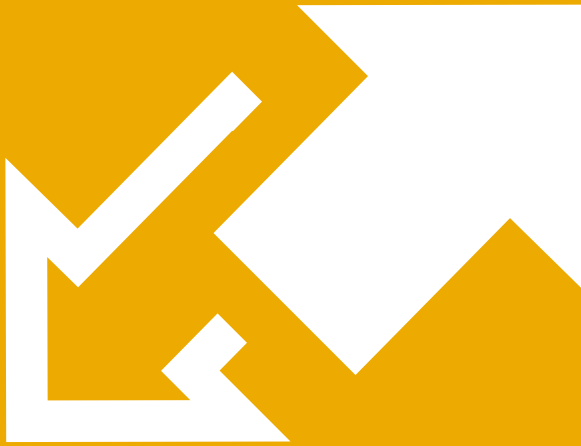


Objetivo General

Orientar la planeación, ejecución y evaluación de las actividades desarrolladas por los académicos en el marco de la implementación del Plan de Desarrollo de las Unidades, de sus planes de trabajo y de mejoramiento, en concordancia con las diferentes vocaciones.

Objetivos Específicos

- › *Fortalecer el proceso de autoevaluación y planeación del talento humano académico a nivel Institucional.*
- › *Orientar a las Unidades Académicas en sus procesos de planeación, ejecución y evaluación de su talento humano académico en el desarrollo de las actividades propias de la Unidad.*
- › *Orientar a las Unidades Académicas en sus procesos de planeación, ejecución y evaluación de su talento humano académico en el desarrollo de las actividades propuestas en los planes de trabajo y de mejoramiento de los profesores.*



Alcance

La Política de Planeación y Calidad del Talento Humano Académico, orienta a las Unidades Académicas en el desarrollo de las actividades de planeación, ejecución y evaluación de los académicos en las labores propias de la Unidad y de las programadas en los planes de trabajo y de mejoramiento de sus profesores, en articulación con las diferentes vocaciones académicas.



**Desarrollo
de la política**

La Política se desarrolla a través de las siguientes Políticas Específicas:

- › *De la Política de autoevaluación y planeación del talento humano académico a nivel Institucional*
- › *De la Política de Planeación de actividades de los Académicos*
- › *De la Política de Ejecución de actividades de los Académicos*
- › *De la Política de Autoevaluación del Talento Humano Académico*

Definición

La Política de **Planeación y Calidad del Talento Humano Académico** se encuentra fundamentada en las Políticas de “Planeación y Calidad” y de “Gestión del Talento Humano Académico”, de esta manera se orienta el desarrollo en la Universidad de la cultura de la evaluación, la planeación y la calidad, buscando el mejoramiento continuo y la aproximación progresiva a la excelencia, acorde con la Misión, el enfoque biopsicosocial y autonomía de la Institución.

Esta política es comprehensiva y por ello cobija la gestión del talento humano académico desde la planeación, ejecución y evaluación de las actividades desarrolladas en las labores propias que demande la Unidad Académica y de las programadas en sus planes de trabajo y de mejoramiento, en articulación con las diferentes vocaciones académicas. Abarca aspectos de la construcción de la relación desde un colectivo (la Universidad) con un individuo (el académico).

Principios Generales

Respeto, siendo este la esencia de las relaciones humanas, de la vida en comunidad, del trabajo en equipo, de cualquier relación interpersonal. El respeto es garantía de transparencia y crea un ambiente de seguridad y cordialidad; permite la aceptación de las limitaciones ajenas y el reconocimiento de las virtudes de los demás. El respeto permite reconocer la autonomía de cada ser humano y acepta complacido el derecho a ser diferente.

Cooperación, creando, manteniendo y consolidando vínculos dentro de la Universidad, y con instituciones y organizaciones sociales, económicas y políticas de nivel local, nacional e internacional con el fin de unir esfuerzos, promover el intercambio y la integración del conocimiento, desarrollar capacidades institucionales y resolución efectiva de los problemas sociales.

Reciprocidad, comprende el intercambio permanente de saberes entre los miembros de la comunidad académica y los agentes sociales, mediante procesos interactivos que hagan posible la generación y la validación de conocimientos, con un sentido de respeto y reconocimiento mutuos.

Responsabilidad Social, orientada hacia el logro del bien común de todos los actores sociales e instancias que participan y contribuyen a su cabal realización.

Ética, orientada por principios como la autonomía racional, el cumplimiento de los deberes políticos y ciudadanos, la transparencia en las acciones, la justicia, la responsabilidad, la rectitud, la equidad y el fomento de la inclusión social de los valores constitucionales y de la racionalidad.

Integralidad: referida a que la evaluación debe ver al académico como un todo y debe ser evaluado por diferentes niveles estratégicos de la Universidad.

Flexibilidad: referida a la capacidad de adaptarse a las diferentes vocaciones, actividades y a los diferentes requerimientos del quehacer.

Participación: referida a la participación de diferentes actores en la evaluación; estudiantes, jefes inmediatos y el académico mismo.

Autoevaluación: con la cual se fortalece la integración de la gestión de los procesos estratégicos a partir del referente calidad, promoviendo la cultura de la autoevaluación, la auto reflexión, el auto análisis, la auto-

crítica y la auto regulación en todos los programas y ámbitos académicos y administrativos.

De la política de autoevaluación y planeación del talento humano académico a nivel institucional

Definición:

La Autoevaluación y Planeación del Talento Humano Académico a nivel Institucional es parte constitutiva de los procesos de mejoramiento y desarrollo de la Universidad.

La Planeación del Talento Humano a nivel institucional es uno de los elementos fundamentales en el Plan de Gestión Anual de las Unidades Académicas. Este plan debe permitir el avance del Plan de Desarrollo de la Unidad y, a través de este, del Plan de Desarrollo Institucional.

La autoevaluación se convierte en la base para reconocernos de cara a los grandes retos y oportunidades. Permite orientar o reorientar la ejecución de las políticas descritas en este documento.

Desarrollo:

La Universidad fomenta procesos de autoevaluación y planeación de sus colectivos académicos que aseguren:

› Un perfil del talento humano colectivo con excelente nivel de formación para las distintas áreas disciplinares.

El talento humano de la UEB se caracterizará por contar con:

- › *Conciencia organizacional y compromiso con sus exigencias de calidad.*
- › *Actitud permanente de servicio, apoyo y colaboración dentro de una perspectiva multidimensional.*
- › *Conciencia bioética y responsabilidad respecto de los valores humanos.*
- › *Comprensión y respeto por la diversidad sociocultural y la diferencia.*
- › *Capacidad de comunicación efectiva.*
- › *Capacidad de resolución de conflictos y trabajo en equipo.*
- › *Una construcción permanente de su proyecto de vida y ser gestor de su propio desarrollo y el de los demás.*
- › *Capacidad de desarrollar liderazgo efectivo y aceptado por su grupo.*
- › *Capacidad de creatividad, innovación y adaptación al cambio.*
- › *Capacidad de comunicación en lengua materna y extranjera.*

- › *Capacidad para el uso pedagógico y didáctico de las tecnologías para el aprendizaje significativo.*
 - › *Capacidad de asumir los procesos de universalización y globalización*
 - › *Capacidad para integrarse a redes nacionales e internacionales de investigación y transferencia del conocimiento.*
 - › *Profesional de excelentes condiciones académicas y sólidos conocimientos capaces de hacer aportes en el área de estudio y de aplicarlos en la práctica.*
- › **Un balance adecuado entre las vocaciones académicas de nuestra comunidad, acorde con la Misión y Orientación Estratégica Institucional**

La Universidad reconoce la autonomía académica, por esto valora y reconoce las diferencias en la expresión de las distintas vocaciones, siempre presentes en sus académicos y atribuye a las directivas académicas la función de fomentar un cuerpo académico en el que las vocaciones encuentren balance y se complementen, a la vez que atienda el perfil que la Unidad y la Institución requieren en su desarrollo.

Un buen balance en las inclinaciones de las vocaciones académicas y en la distribución del quehacer de los académicos, permitirán garantizar entre otras cosas, un buen desarrollo en la gestión académica, un mayor conocimiento disciplinar y proyección social.

- › **Un correcto balance en los distintos niveles de la Carrera Académica**

La Carrera Académica define el tipo de relación entre la Universidad y los Académicos. Se encuentra definida y regulada en el Estatuto Docente. Reconoce las diferentes vocaciones académicas y la autonomía orientación del docente.

El Académico y la Universidad son corresponsables en el avance y estabilidad en dicha carrera y entienden el avance como elemento que soporta el desarrollo individual e Institucional. Los criterios particulares que definen los escalafones académicos y los requisitos para el avance en el mismo son de público conocimiento y sujetos de autoevaluación y mejora.

- › **De las Actividades de Planeación**

La puesta en marcha del Plan de Desarrollo Institucional es un proceso colectivo y depende de la implementación de los Planes de Desarrollo

de las Unidades Académicas, los cuales a su vez, se vuelven reales en gran medida por el desempeño de su talento humano.

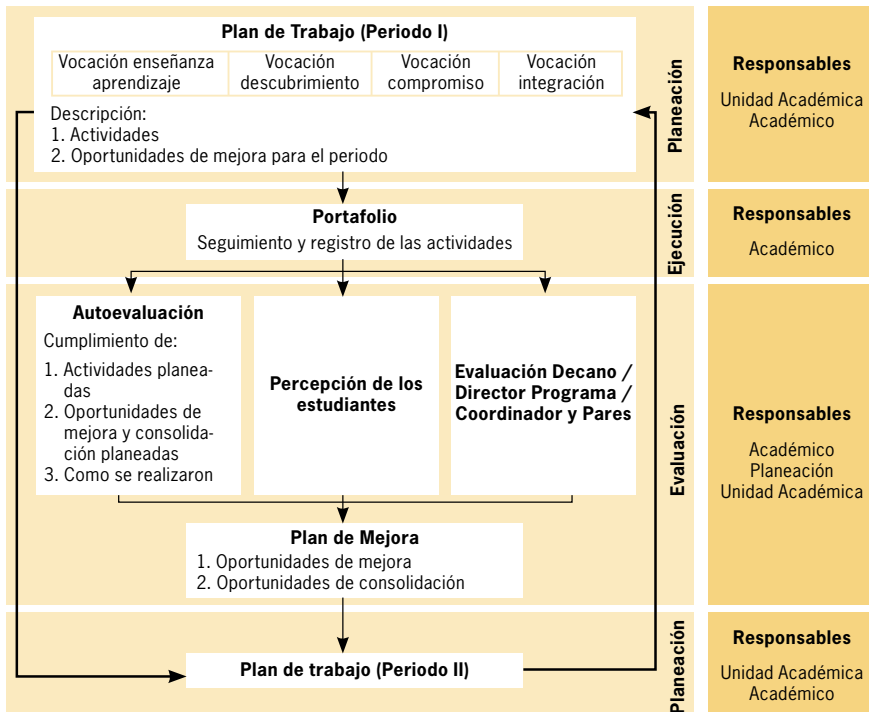
En la reunión semestral de planeación, presupuesto y nómina, se define el plan de gastos de cada programa de acuerdo a lo establecido en el Plan de Desarrollo de las Facultades, y se establecen puntos de convergencia para articular los intereses de los diferentes actores Institucionales. Hace parte fundamental en esta reunión, el fortalecimiento del talento humano académico.

Con la elaboración de los planes de trabajo de los profesores para el período académico, se busca el desarrollo individual, disciplinar e integral en el corto plazo con una reflexión hacia el largo plazo, articulando los fines individuales, de la unidad y de la Institución.

Busca también el desarrollo de la unidad académica y el Institucional, por esto es un proceso que se construye entre la Universidad, la Unidad y el Académico.

A continuación se presenta un esquema que relaciona las actividades de planeación, ejecución y evaluación del talento humano académico.

Actividades de Planeación, Ejecución y Evaluación del Talento Humano Académico



De la política de planeación de actividades de los académicos

Definición

Corresponde a los procesos mediante los cuales el académico y su respectiva unidad académica, realizan una planeación de las actividades para el período académico, apuntando al desarrollo personal, de la unidad y de la Institución.

Desarrollo

La implementación de esta política se realizará a través del diligenciamiento de un instrumento que contiene los planes de trabajo y de mejoramiento de los profesores para el período académico.

Plan de trabajo. El plan orienta la acción del académico de acuerdo a su vocación académica, frente a la docencia, investigación, extensión, desarrollo disciplinar y la internacionalización. Propone metas precisas y logros esperados por parte de los académicos que sean susceptibles de ser mensurados, controlados, seguidos y evaluados, lo que significa que es dinámico y susceptible de ajustes.

Plan de Mejora. A partir de los resultados de la evaluación 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 aquellos aspectos identificados como débiles. El proceso podría contemplar a nivel individual anotaciones sobre: sus relaciones personales, recomendación de cursos de actualización o complementación, trabajo en equipo, perfeccionamiento de sus prácticas docentes. A nivel grupal pueden incluirse: cursos de formación a nivel disciplinar, pedagógico o investigación, actividades de autoformación, entre otras.

De la política de ejecución de actividades de los académicos

Definición

Comprende las políticas institucionales relacionadas con la ejecución de las actividades de docencia, investigación, extensión y administración académica enmarcadas en las vocaciones académicas y encomendadas al talento humano de la Universidad El Bosque.

Desarrollo

La ejecución de las actividades de los académicos, se relacionan con la vivencia y puesta en práctica de los principios y valores institucionales.

La misión de la Universidad se refleja en el papel diario de los académicos, perfila su actuar académico frente a la sociedad, la educación superior, la docencia, la investigación, la transferencia, los estudiantes, los demás académicos, el personal administrativo y la comunidad en general.

Así mismo, referencia el actuar del académico según lo definido en el Reglamento Estudiantil y Estatuto Docente y acorde en lo definido en su plan de trabajo.

Las actividades ejecutadas por los académicos corresponderán a lo propuesto en el plan de trabajo de acuerdo a las vocaciones y a lo programado por la Unidad, su diligenciamiento se hará en el portafolio de seguimiento.

Portafolio de seguimiento. El portafolio puede definirse como una recopilación de evidencias, entendidas como el conjunto de pruebas que demuestran que se ha cubierto satisfactoriamente un requerimiento, una norma o parámetro de desempeño, una competencia o un resultado de aprendizaje. El portafolio no es una simple y exhaustiva recopilación de los documentos y los materiales que afectan a la actuación educativa, sino una información seleccionada sobre las actividades relacionadas con la enseñanza del profesor y una sólida evidencia de su efectividad.

De la política de autoevaluación del talento humano académico

Definición

Comprende los lineamientos para los procesos de autoevaluación del talento humano académico, supone la autoevaluación desde diferentes perspectivas: estudiantes, jefes, pares académicos y la propia. Considera el plan de trabajo individual y hace énfasis en la consolidación de fortalezas individuales.

Desarrollo

La Misión y el Plan de Desarrollo Institucional reconocen la autoevaluación como herramienta fundamental para la mejora Institucional. El compromiso Institucional con la cultura de la calidad y de autoevaluación, es central para el mejoramiento continuo en la Institución.

La autoevaluación del académico es importante para la mejora Institucional. Es el eje a partir del cual se soporta la mejora en los servicios y programas que la Universidad ofrece a la sociedad.

La Universidad promueve mecanismos de autoevaluación respetuosos, constructivos y orientados a la identificación de oportunidades de consolidación y mejora del quehacer de sus académicos.

Las actividades de autoevaluación de los académicos corresponderán a lo propuesto en el plan de trabajo de acuerdo a las vocaciones y a lo programado por la Unidad, su diligenciamiento se hará en el instrumento concebido para tal fin.

De acuerdo al ejercicio resultante de autoevaluación, es el académico en compañía de su jefe inmediato o quien esté bajo su dirección quien definirá su propio plan de mejoramiento, teniendo en cuenta las oportunidades de consolidación y mejoramiento.

Las actividades de autoevaluación corresponderán a lo propuesto en el plan de trabajo, el cual es una herramienta donde no sólo se programan las actividades a desarrollar, sino que en él también se consignan las acciones de autoevaluación que el académico realiza con el reconocimiento del cumplimiento de las actividades planeadas, las oportunidades de consolidación y mejora y la manera como fueron realizadas. Así mismo, la percepción de los estudiantes en relación con el desempeño del académico. Se espera que el académico lleve a cabo esta autoevaluación con todos los insumos que recibe de sus estudiantes y de la dirección de la facultad o programa. 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 como académico, y a su desempeño de acuerdo a las diferentes vocaciones.



Responsable

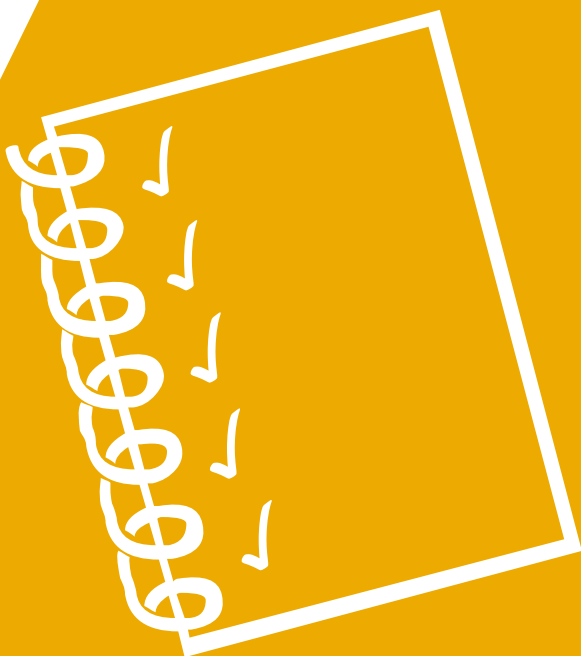


El Claustro, responsable de la Planeación Institucional.

Los Consejos Directivo y Académico, son los responsables del desarrollo y seguimiento de los procesos académicos y de las Políticas Institucionales en general.

La Rectoría, Vicerrectoría Administrativa, la Vicerrectoría Académica, Decanaturas, Direcciones y Departamento de Talento Humano, son los responsables de la gestión del ciclo del talento humano académico desde su planeación y atracción hasta su retiro.

Las Unidades Académicas y El Talento Humano Académico.



Evaluación y mejora de la política

Esta política y cada uno de sus componentes son sujetos a mejora continua.

Esta mejora parte de los procesos de autoevaluación y de referencias externas. Este proceso auto evaluativo involucra desde El Claustro hasta cada uno de los miembros de la comunidad universitaria en su responsabilidad por el buen desarrollo de esta política.

Por su extensión y complejidad, esta política puede ser revisada como un todo o en sus diferentes capítulos según consideración del Consejo Directivo.

Política *de*
Planeación y Calidad *del*
Talento Humano
Académico



Bogotá, D.C., agosto de 2013



UNIVERSIDAD
EL BOSQUE

Carrera 7 B Bis No. 132 - II - Línea Gratuita 01 8000 11 30 33
PBX (571) 6489000 Bogotá - Colombia.
<http://www.uelbosque.edu.co/>