

# Proceso de autoevaluación con fines de Acreditación Institucional

Junio de 2014

---

Informe de cumplimiento de características e indicadores  
del modelo CNA para la Acreditación Institucional

---

**Factor**   
**Profesores**

# Proceso de autoevaluación con fines de Acreditación Institucional

Junio de 2014

Informe de cumplimiento de características e indicadores  
del modelo CNA para la Acreditación Institucional

**Factor**   
Profesores



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

© **Universidad El Bosque**

Junio 2014

**Presidente de El Claustro**

José Luis Roa Benavides

**Presidente del Consejo Directivo**

Carlos Alberto Leal Contreras

**Rector**

Rafael Sánchez París

**Vicerrectora Académica**

María Clara Rangel Galvis

**Vicerrector Administrativo**

Francisco José Falla Carrasco

**Vicerrector de Investigaciones**

Miguel Otero Cadena

**Secretario General**

Luis Arturo Rodríguez Buitrago

**Comité Editorial**

Rafael Sánchez París

María Clara Rangel Galvis

Francisco José Falla Carrasco

Miguel Otero Cadena

Miguel Ruiz Rubiano

Julia Milena Soto Montoya

Claudia Marcela Neisa Cubillos

Sandra Patricia Sarmiento Garzón

Liliana María Ahumada Villate

**Coordinadoras de Factor**

Sandra Patricia Sarmiento Garzón

Liliana María Ahumada Villate

**Concepto, diseño y cubierta**

Centro de Diseño y Comunicación

Facultad de Diseño, Imagen y Comunicación

Universidad El Bosque.

**Impresión**

Javegraf

© Todos los derechos reservados.

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

# Factor 3: Profesores

## Contenido

<b>Introducción .....</b>	<b>8</b>
<b>Característica 7. Deberes y derechos del profesorado. ....</b>	<b>9</b>
<b>Indicadores de la Característica 7 .....</b>	<b>10</b>
Indicador: ID51 - Información verificable sobre reglamento que contemple estos aspectos para las diferentes formas de vinculación de profesores que tiene establecidas la Institución. ....	10
Indicador: ID52 - Información verificable sobre escalafón vigente para las diferentes formas de vinculación de profesores que tiene establecidas la Institución. ....	10
<b>Característica 8. Planta Profesoral. ....</b>	<b>12</b>
<b>Indicadores de la Característica 8 .....</b>	<b>13</b>
Indicador: ID53 - Información verificable acerca de: cantidad, dedicación, áreas y niveles de formación del profesorado. ....	13
Indicador: ID54 - Relación entre el número de profesores de TCE (tiempo completo equivalente) y el número de estudiantes. ....	16
Indicador: ID55 - TCE dedicado a la docencia / Número total de TCE .....	17
Indicador: ID56 - TCE dedicado a la investigación / Número total de TCE .....	18
Indicador: ID57 - TCE dedicado a la proyección social / Número total de TCE .....	18
Indicador: ID58 - TCE dedicado a orientación o consejería académica / Número total de TCE .....	19
Indicador: ID59 - TCE dedicado a la gestión académica – administrativa / Número total de TCE .....	19
Indicador: ID60 - Número de profesores de tiempo completo o medio tiempo con título de doctor / Número total de profesores de tiempo completo o medio tiempo .....	20
Indicador: ID61 - Número de profesores de tiempo completo o medio tiempo con título de maestría / Número total de profesores de tiempo completo o medio tiempo .....	21
Indicador: ID62 - Número de profesores de tiempo completo o medio tiempo con título de especialización / Número total de profesores de tiempo completo o medio tiempo .....	21
Indicador: ID63 - Apreciación de los profesores y estudiantes sobre los niveles de formación de los profesores para atender los requerimientos planteados en el proyecto Institucional. ....	22

Indicador: ID64 - Existencia de orientaciones institucionales y de herramientas para la organización de los planes de trabajo de los profesores.....	22
Indicador: ID65 - Documentos que contengan los criterios institucionales para la asignación de la carga académica de los profesores de tiempo completo y medio tiempo.....	23
Indicador: ID66 - Apreciación de los profesores y estudiantes sobre los criterios usados para la distribución de la carga Académica.....	24
Indicador: ID67 - Información verificable sobre evaluación periódica de desempeño y resultados en los tres últimos años, incluyendo participación de estudiantes.....	24
Indicador: ID68 - Información verificable sobre evaluación periódica del desempeño en cargos académicos en los tres últimos años, incluyendo participación de pares académicos.....	24
Indicador: ID69 - Datos correspondientes a los tres últimos años acerca de: Número de libros elaborados por los profesores como producto de la investigación, por año / Número de profesores de tiempo completo y medio tiempo en TCE. ....	26
Indicador: ID70 - Datos correspondientes a los tres últimos años acerca de: Número de artículos elaborados por los profesores en revistas internacionales indexadas por año / Número de profesores de tiempo completo y medio tiempo en TCE. ....	27
Indicador: ID71 - Datos correspondientes a los tres últimos años acerca de: Número de artículos elaborados por los profesores en revistas nacionales indexadas por año / Número de profesores de tiempo completo y medio tiempo en TCE. ....	28
Indicador: ID72 - Datos correspondientes a los tres últimos años acerca de: Número de artículos elaborados por los profesores en revistas especializadas nacionales e internacionales por año / Número de profesores de tiempo completo y medio tiempo en TCE. ....	28
Indicador: ID73 - Datos correspondientes a los tres últimos años acerca de: Número de ponencias en versión completa, publicadas por los profesores, por año / Número de profesores de tiempo completo y medio tiempo en TCE. ....	29
Indicador: ID74 - Datos correspondientes a los tres últimos años acerca de: Número de capítulos en libros publicados por los profesores, por año / Número de profesores de tiempo completo y medio tiempo en TCE. ....	30
Indicador: ID75 - Datos correspondientes a los tres últimos años, sobre: Número de libros de texto publicados por los profesores, por año / Número de profesores de tiempo completo y medio tiempo en TCE. ....	30

## **Característica 9. Carrera docente. .... 32**

### **Indicadores de la Característica 9 ..... 34**

Indicador: ID76 - Información verificable sobre los criterios y procedimientos de la institución para la vinculación de los docentes, en las diferentes modalidades.....	34
Indicador: ID77 - Información verificable sobre modalidades de vinculación de profesores previstas por la institución.....	35
Indicador: ID78 - Índice de selectividad de los profesores, para los tres últimos años: Número de aspirantes seleccionados al cargo de profesor de tiempo completo o medio tiempo / Número de aspirantes que se presentaron a los procesos de selección de profesores de tiempo completo y medio tiempo. ....	37

Indicador: ID79 - Apreciación de profesores sobre criterios y procedimientos de vinculación. ....	38
Indicador: ID80 - Documentos institucionales en los que se describa la carrera docente. ....	38
Indicador: ID81 - Información verificable sobre contratos laborales que aseguren el desarrollo de una carrera docente. ....	39
Indicador: ID82 - Número de profesores a quienes se desvinculó en los últimos tres años y razones que motivaron dicha desvinculación. ....	40
Indicador: ID83 - Información verificable sobre criterios para ingreso, promoción y permanencia en las categorías del escalafón. ....	41
Indicador: ID84 - Información verificable sobre las responsabilidades asignadas a cada categoría del escalafón. ....	43
Indicador: ID85 - Cuadro que demuestre la distribución de los profesores por categorías, con base en la aplicación de los criterios del escalafón. ....	45
Indicador: ID86 - Apreciación de los profesores sobre la coherencia, rigurosidad y transparencia en la aplicación del escalafón. ....	46
Indicador: ID87 - Información verificable sobre la existencia de un sistema de registro que contenga la información requerida para la aplicación del escalafón. ....	46
Indicador: ID88 - Información verificable que describa los criterios de clasificación para profesores de hora - cátedra. ....	47
Indicador: ID89 - Cuadro que demuestre la distribución de los profesores de hora cátedra según los criterios de clasificación definidos en el estatuto docente. ....	48
Indicador: ID90 - Información verificable sobre criterios y procedimientos previstos por la institución para la asignación salarial de los profesores en las diferentes modalidades de vinculación y para las diferentes categorías o niveles. ....	49
Indicador: ID91 - Documentos que consignen criterios orientados para el reconocimiento de la docencia calificada. ....	53
Indicador: ID92 - Documentos que consignen criterios orientados para el reconocimiento del desempeño académico. ....	54
Indicador: ID93 - Información verificable sobre los estímulos otorgados a los profesores en los últimos tres años. ....	55

## **Característica 10. Desarrollo profesoral..... 57**

### **Indicadores de la Característica 10..... 58**

Indicador: ID94 - Información verificable sobre planes de desarrollo profesoral de la Institución en los últimos tres años. ....	58
Indicador: ID95 - Número de profesores de TC y medio tiempo que cursan programas de doctorado/ número de profesores de tiempo completo y medio tiempo que no tienen ese título en la institución. ....	67
Indicador: ID96 - Número de profesores de TC y medio tiempo que cursan programas de maestría/ número de profesores de tiempo completo y medio tiempo que no tienen ese título ni el de doctorado en la institución. ....	67

Indicador: ID97 - Información verificable sobre programas orientados a la formación de los profesores de TC y MT en idioma no materno.....	68
Indicador: ID98 - Porcentaje de profesores de medio tiempo y tiempo completo que han participado en los diferentes programas de formación docente en los últimos tres años. ....	69
Indicador: ID99 - Número de Profesores que han participado en los diferentes tipos de programas de formación profesoral en los últimos tres años, discriminados por nivel, área de formación y tipo de estudios. ....	70
Indicador: ID100 - Información verificable sobre evaluación del impacto académico de los programas de desarrollo profesoral. ....	71
Indicador: ID101 - Apreciación de los profesores sobre los programas de desarrollo profesoral. ....	72
Indicador: ID102 - Porcentaje del presupuesto de inversión de la Institución asignado a los diferentes programas de desarrollo profesoral. ....	73

## **Característica 11. Interacción académica de los profesores..... 74**

### **Indicadores de la Característica 11.....74**

Indicador: ID103 - Número de proyectos de cooperación que se adelantan en el marco de convenios interinstitucionales. ....	74
Indicador: ID104 - Número de redes en las que participan profesores de la institución por áreas del conocimiento, en los últimos tres años. ....	77
Indicador: ID105 - Número de Profesores visitantes hacia y desde la Universidad, por áreas de conocimiento, en los últimos tres años. ....	78
Indicador: ID106 - Cuadro que consigne pertenencia de profesores de TC y MT a asociaciones profesionales, sociedades científicas y comités editoriales. ....	79
Indicador: ID107 - Número de reconocimientos externos o distinciones nacionales e internacionales a profesores de TC y Mt / número de profesores de TC y MT en los últimos cinco años. ....	81





# Factor 3: Profesores

## Introducción

Desde su creación, la Universidad ha realizado procesos de autoevaluación a nivel institucional y de programas. En este sentido, El Claustro, máximo órgano de gobierno, ha ratificado su directriz para consolidar la Cultura de la Calidad en la Institución, que permita un mejor ejercicio de la Autonomía Universitaria, reflejada en una Autorregulación y Autoevaluación Institucional que, como procesos permanentes, colaborativos y articulados al quehacer cotidiano, traigan como resultado nuevos reconocimientos de calidad a nivel nacional e internacional.

Esto se evidencia, en el pasado reciente, en el Plan de Desarrollo Institucional 2011 – 2016 de la Universidad El Bosque en el que se establecen los ejes estratégicos que orientan el Plan Estratégico Institucional, formulando los planes y proyectos que lo componen. Bajo este marco en el eje estratégico 1 “Desarrollo Estratégico y de Calidad” se presenta el programa Acreditaciones y Certificaciones de Calidad dentro del cual se encuentra el proyecto “Obtención de la acreditación de Alta Calidad Institucional otorgada por el Consejo Nacional de Acreditación”.

En coherencia con el Plan y con la Política Institucional de Calidad y Planeación trabajamos por la búsqueda de la excelencia y por ello promovemos la cultura de la planeación y de la calidad, a través de la autoevaluación, la autorregulación y el autocontrol.

En virtud de lo anterior, y atendiendo al interés institucional por iniciar nuestro proceso de Autoevaluación Institucional con fines de Acreditación Institucional, desde el año 2012 y articulado con el Modelo del Consejo Nacional de Acreditación, el Consejo Directivo aprueba la conformación de equipos de trabajo integrados por miembros de la Comunidad Universitaria quienes hicieron parte de los mismos, teniendo en cuenta su experiencia en estos campos; para cada grupo fue nombrado un coordinador. Estos grupos fueron quienes recopilaron, analizaron y articularon la información institucional relacionada con los respectivos aspectos a evaluar.

Con estos insumos, entre agosto de 2013 y junio de 2014, los coordinadores identificaron para su respectivo factor las características y clasificaron los indicadores en documentales, numéricos y de apreciación. A partir de ello, recopilaron y documentaron experiencias institucionales y de las unidades académicas y administrativas con las cuales analizaron e identificaron el cumplimiento de dichos aspectos. Posteriormente se establecieron grupos revisores de información conformados por las Directivas de la Universidad quienes verificaron y realizaron sugerencias a los documentos.

De esta manera, la información que se presenta en este documento es el resultado de dicho trabajo y muestra la evidencia del cumplimiento de cada una de las características e indicadores del Factor 3 “Profesores”.

## Característica 7. Deberes y derechos del profesorado.

*“La institución cuenta con un estatuto de profesores en el que se definen, entre otros aspectos, sus deberes y derechos, el régimen disciplinario, su participación en los órganos directivos de la institución y los criterios académicos de vinculación a la institución. Dichos estatutos se aplican con transparencia y eficiencia; además contribuyen efectivamente al cumplimiento de la misión institucional.”*

La Institución desde su Misión y su enfoque Bio-Psico-Social y Cultural asume el compromiso en ofrecer a la comunidad universitaria y al profesorado 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, siempre bajo la perspectiva de la construcción de una sociedad más justa, pluralista, participativa y la afirmación de un ser humano responsable, es por ello que a través del Estatuto Docente, los Reglamentos y las Políticas se derivan derechos y deberes, así como los criterios de vinculación para quienes integran el cuerpo profesoral de la Universidad con el fin de fortalecer el compromiso, la autonomía, el respeto hacia los pares y los lineamientos institucionales.

Por lo anterior, la Universidad cuenta con disposiciones claras en relación con los deberes y los derechos, régimen disciplinario, así como directrices laborales estatales y las particulares relativas a la actividad docente.

En la Política de Gestión del Talento Humano Académico, puntualmente, la política específica de Vinculación y Contratación del Talento Humano Académico menciona los mecanismos contractuales empleados por la Universidad para la vinculación del talento humano, buscando estimular a los académicos que tienen mayor dedicación y demuestran mayor compromiso con las metas institucionales; privilegia la duración del vínculo entre el Académico y la Universidad y el escalafón en la carrera docente, así como aquellas acciones académicas que desarrollen actividades o proyectos institucionales, lo que conlleva a estimular la conformación de núcleos profesorales en los niveles institucional y de las unidades académicas. Las formas de contratación empleadas: núcleo académico, académicos y adjuntos; las condiciones particulares para cada uno de los tipos de contratación; la estabilidad laboral; crecimiento y desarrollo en la carrera académica; la consolidación de un cuerpo profesoral con alta dedicación a la Universidad (Pág. 33).

La Institución define el Escalafón Docente como un sistema de clasificación del personal académico de acuerdo con su idoneidad, trayectoria, experiencias, investigaciones, publicaciones, títulos y distinciones académicas debidamente certificados. Las categorías del escalafón docente se determinan de la siguiente manera: Instructor Asistente, Instructor Asociado, Profesor Asistente, Profesor Asociado y Profesor Titular. De igual manera, el Estatuto establece las funciones específicas para cada categoría del escalafón docente así como las condiciones para el ascenso y los criterios para ingreso, promoción y permanencia en las diferentes categorías.

Así mismo, en el Reglamento General y en el Estatuto Docente la Universidad define como un derecho de los académicos la participación en la orientación y decisiones de la Institución, así como elegir y poder ser elegido para ocupar cargos representativos en El Consejo Directivo y en el Consejo Académico, en donde participa un representante de los académicos quien contribuye a la toma de decisiones de estos organismos. El representante de los académicos y su suplente participan en la dirección, orientación y vigilancia de los procesos académicos de la Institución y los contenidos y modificaciones de los programas académicos, así como a la revisión y aprobación de las políticas de

investigación y extensión universitaria. Por otra parte, es de resaltar que el cuerpo profesoral participa en los diferentes Consejos de Facultad a través de un representante, el cual es elegido al interior de los mismos por votación, su participación va enfocada a apoyar las decisiones que se toman al interior de este órgano y es el vocero de los académicos de la unidad que representa.

## **Indicadores de la Característica 7**

### **Indicador: ID51 - Información verificable sobre reglamento que contemple estos aspectos para las diferentes formas de vinculación de profesores que tiene establecidas la Institución.**

La institución cuenta con el Estatuto Docente, Reglamento de Trabajo y Política de Gestión del Talento Humano Académico, los cuales establecen, entre otros, los lineamientos para la vinculación de los profesores.

El Reglamento de Trabajo en su capítulo II, artículo 2 establece que quien aspire a desempeñar un cargo en la Universidad El Bosque deberá adelantar el proceso de selección y vinculación establecido por la Universidad. A su vez el Estatuto Docente, capítulo III, artículo 7 establece que los nombramientos de los académicos surtirán efecto a partir del perfeccionamiento del contrato.

Por otra parte, la Política de gestión del talento humano académico, puntualmente, la de Vinculación y Contratación del Talento Humano Académico menciona los mecanismos contractuales empleados por la Universidad para la vinculación del talento Humano.

Por medio de esas disposiciones la Universidad reconoce las directrices laborales estatales y las particulares relativas a la actividad docente y entiende que la vinculación contractual debe reconocer la relación entre el académico y la Institución. De esta forma estimula a los académicos que tienen mayor dedicación y demuestran mayor compromiso con las metas Institucionales; privilegia la duración del vínculo entre el Académico y la Universidad y el escalafón en la carrera docente, así como aquellas acciones académicas que desarrollen actividades o proyectos institucionales, lo que ayuda a estimular la conformación de núcleos profesoriales en los niveles institucional y de las unidades académicas, las formas de contratación empleadas: núcleo académico, académicos y adjuntos; las condiciones particulares para cada uno de los tipos de contratación; la estabilidad laboral; crecimiento y desarrollo en la carrera académica; la consolidación de un cuerpo profesoral con alta dedicación a la Universidad (Pág. 33).

Estas disposiciones indican que la Universidad cuenta con las directrices acerca de la vinculación, y nos permite dar respuesta al indicador evidenciando claramente el marco de la vinculación y contratación Institucional.

### **Indicador: ID52 - Información verificable sobre escalafón vigente para las diferentes formas de vinculación de profesores que tiene establecidas la Institución.**

La institución cuenta con el Estatuto Docente, Reglamento de Trabajo y Política de Gestión del Talento Humano Académico, los cuales establecen, entre otros, los lineamientos para la vinculación de los profesores.

El Reglamento de Trabajo en su capítulo II, artículo 2 establece que quien aspire a desempeñar un cargo en la Universidad El Bosque deberá adelantar el proceso de selección y vinculación establecido por la Universidad; A su vez el Estatuto Docente, capítulo III, artículo 7 establece que los nombramientos de los académicos surgirán efecto a partir del perfeccionamiento del contrato.

Por otra parte, la Política de gestión del talento humano académico, puntualmente, la de Vinculación y Contratación del Talento Humano Académico menciona los mecanismos contractuales empleados por la Universidad para la vinculación del talento Humano.

Por medio de esas disposiciones la Universidad reconoce las directrices laborales estatales y las particulares relativas a la actividad docente y entiende que la vinculación contractual debe reconocer la relación entre el académico y la Institución. De esta forma estimula a los académicos que tienen mayor dedicación y demuestran mayor compromiso con las metas Institucionales; privilegia la duración del vínculo entre el Académico y la Universidad y el escalafón en la carrera docente, así como aquellas acciones académicas que desarrollen actividades o proyectos institucionales, lo que ayuda a estimular la conformación de núcleos profesoriales en los niveles institucional y de las unidades académicas, las formas de contratación empleadas: núcleo académico, académicos y adjuntos; las condiciones particulares para cada uno de los tipos de contratación; la estabilidad laboral; crecimiento y desarrollo en la carrera académica; la consolidación de un cuerpo profesoral con alta dedicación a la Universidad (Pág. 33).

Estas disposiciones indican que la Universidad cuenta con las directrices acerca de la vinculación, y nos permite dar respuesta al indicador evidenciando claramente el marco de la vinculación y contratación Institucional.

## Característica 8. Planta Profesoral.

*“La institución cuenta con una planta profesoral apropiada en cantidad, dedicación y niveles de formación y asigna las tareas de su personal académico de manera equitativa y eficiente.”*

La Universidad considera a sus académicos como el verdadero generador y propagador de conocimientos así como el pilar fundamental para el fortalecimiento de la misma, por ello cuenta con una planta apropiada en cantidad, dedicación y niveles de formación lo que permite asignar las cargas a sus profesores de manera equitativa y suficiente. Para el primer semestre de 2014 con una población académica de 1349.

En el Estatuto Docente, en el artículo 8 define las dedicaciones mediante las cuales se vincula a los académicos de la Universidad: Tiempo completo (31 a 40 horas semanales); Tres cuartos de tiempo (21 a 30 horas semanales); Medio tiempo (11 – 20 Horas semanales); y un cuarto de tiempo (1-10 horas semanales).

Para la Universidad los académicos con dedicación inferior a 10 horas son vinculados laboralmente con la denominación de académico adjunto, esta forma de contratación hace referencia a los académicos que son contratados laboralmente por contrato semestral, en esta modalidad se vinculan únicamente a los académicos de las tres categorías docente más bajas (Instructor Asistente, Instructor Asociado, Profesor Asistente) con dedicaciones iguales o inferiores a 10 horas semanales. Mientras que para el CNA los académicos cátedra son aquellos académicos que prestan sus servicios de docencia mediante contrato de prestación de servicio.

Desde la implementación del Plan de Desarrollo Institucional – PDI, la Universidad ha presentado un avance importante en el desarrollo de los académicos en los niveles de doctorado y maestría; en relación con los doctorados se observa que un alto porcentaje de ellos se encuentra vinculado tiempo completo.

La Institución reconoce y valora la excelencia Académica a partir de orientaciones como: Vocación Enseñanza Aprendizaje, Vocación de Descubrimiento, Vocación de Compromiso y Vocación de Integración. De igual manera, el reconocimiento de la Vocación Académica y sus diversas expresiones explica que la Universidad no hace distinción entre académicos, investigadores o asesores. Abarca a los Académicos, sin distinción a su vocación predominante.

Se busca un balance entre las vocaciones y a su vez que se complementen, y así conformar núcleos y cuerpos académicos que atiendan el perfil de cada Unidad Académica y de la Institución.

Por otra parte, en relación a la planeación de estas actividades académicas, la Universidad ha buscado consolidar una comunidad humana, científica y académica, que comparta el deseo, común a todos, de buscar la verdad y la transformación de la realidad con base en la consolidación de la academia.

En el Estatuto Docente la Política de Gestión del Talento Humano Académico y la Política de Planeación y Calidad del Talento Humano Académico, plantean los criterios y mecanismos para la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de los Planes de Trabajo, lo que conlleva a que los académicos planeen las actividades apuntando al desarrollo personal, de la unidad y de la Institución. Así mismo, la planeación es considerada como un proceso colectivo y que 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 del talento humano. Este trabajo se plasma en los planes de actividades anuales de los académicos.

La Política de Planeación y Calidad del Talento Humano Académico orienta la 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.

La Universidad reconoce la Autoevaluación como una herramienta fundamental para la mejora institucional y de su talento humano. El Estatuto Docente establece los criterios generales para la evaluación del desempeño los cuales enmarcan el cumplimiento de los planes de trabajo, producción intelectual, habilidad pedagógica, investigativa y para la proyección del servicio social, apoyo al trabajo de los estudiantes, puntualidad en los compromisos académicos, relaciones interpersonales, trabajo en equipo, contribución a la formación humana e integral de los estudiantes y el compromiso con la Universidad y la Unidad Académica.

La Política de Investigaciones a través de la política específica de estímulos a la producción, comunicación y divulgación de resultados de la investigación, desarrollo e innovación, sienta las bases para dirigir, promover y controlar la calidad y canales asociados a los contenidos derivados de la producción científica.

Con esta política se establecen principios generales de investigación, desarrollo e innovación de alto impacto científico, social y cultural que se traducen en la producción de resultados reconocidos. De igual manera, considera fundamental que los resultados sean divulgados en publicaciones reconocidas en el orden nacional e internacional, reconoce estas actividades como una fuente de referencia por la calidad de sus publicaciones, libros, revistas científicas, tecnológicas, sociales y culturales.

La Universidad establece un marco de referencia para el apoyo a la labor de producción y divulgación de los resultados de investigación y desarrollo considerando los siguientes ejes: incentivo a la producción de los resultados, promoción de publicaciones y esquemas editoriales de la Universidad El Bosque, desarrollo de canales formales e informales y su uso para la divulgación de los resultados.

## Indicadores de la Característica 8

### **Indicador: ID53 - Información verificable acerca de: cantidad, dedicación, áreas y niveles de formación del profesorado.**

Para la Universidad El Bosque, el talento humano es factor de diferenciación y competitividad en el ámbito del conocimiento, expresión multidimensional de competencias en permanente desarrollo que hacen posible la misión y los objetivos institucionales en coherencia con su proyecto de vida.

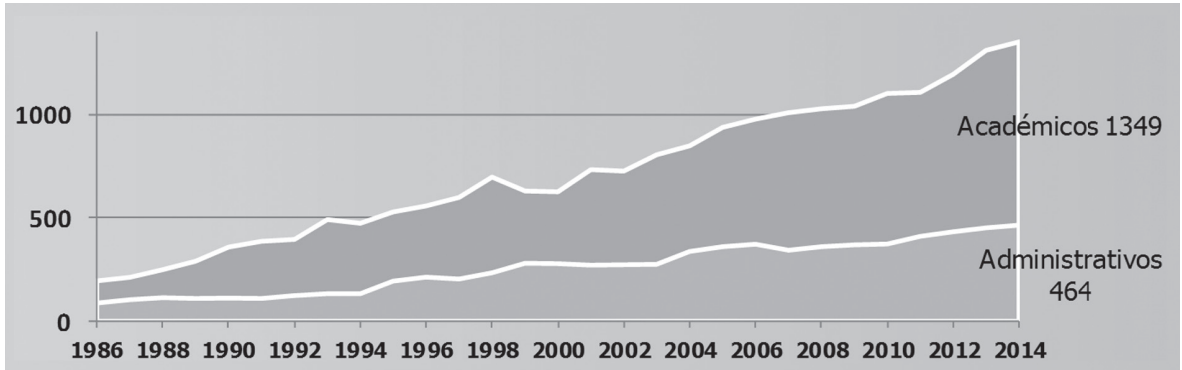
Por otra parte, la Universidad como organización humana tiene el compromiso de brindar las condiciones adecuadas para el desarrollo y actuar del talento humano, su libre expresión, su aporte autónomo, su crecimiento y su desarrollo.

La Política de Gestión de Talento Humano Académico ratifica cada vez más el compromiso de la Universidad con el mejoramiento continuo encaminado al fortalecimiento del mismo, a las condiciones de bienestar, la mejora en la calidad de vida laboral, la cultura y el clima organizacional, propios de la misión y enfoque bio-psico-social y cultural de la Universidad.

Consolida un entorno y las condiciones propicias para la satisfacción de las expectativas académicas y laborales, de las necesidades de reconocimiento y relacionamiento de cada uno de los colaboradores académicos de la Universidad.

A continuación se realiza la descripción de los académicos de acuerdo con las variables de cantidad, dedicación, áreas y niveles de formación. La Figura 1 presenta el desarrollo histórico del número de académicos y de administrativos de la Institución.

**Figura 1.** Desarrollo histórico de la cantidad de académicos de la Universidad El Bosque

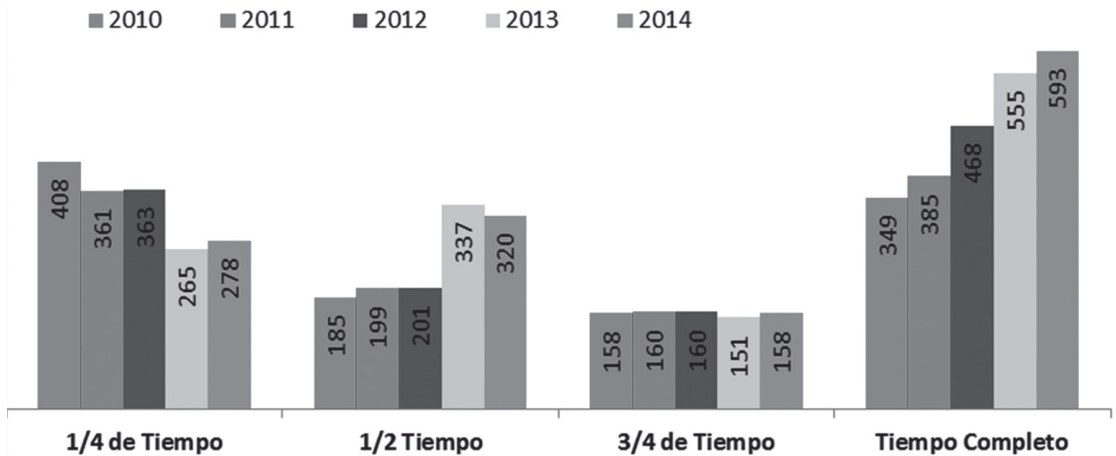


Fuente: Departamento Talento Humano, marzo 2014

Como se puede observar en la figura 1, el crecimiento de los académicos ha sido significativo en los últimos años contando para el primer semestre de 2014 con una población académica de 1349.

Por otra parte, el Estatuto Docente, en el artículo 8 define las dedicaciones mediante las cuales se vincula a los académicos de la Universidad: Tiempo completo (31 a 40 horas semanales); Tres cuartos de tiempo (21 a 30 horas semanales); Medio tiempo (11 – 20 Horas semanales); y un Cuarto de tiempo (1-10 horas semanales) como se presenta a continuación en la figura 2.

**Figura 2.** Distribución de los Académicos de acuerdo con la dedicación



Fuente: Departamento Talento Humano, Marzo 2014

Como se observa en la figura 2 la Universidad El Bosque busca estimular a los académicos por los mayores tiempos de dedicación y compromiso. Se ha incrementado sustancialmente el número de académicos con dedicación de tiempo completo, es decir, de contar con 349 en el año 2010 se pasó a tener 593 en el año 2014; es decir, un incremento del 85% en los académicos con dedicación entre 31 y 40 horas semanales. Por otra parte, en las dedicaciones de ¼ de tiempo se observa un

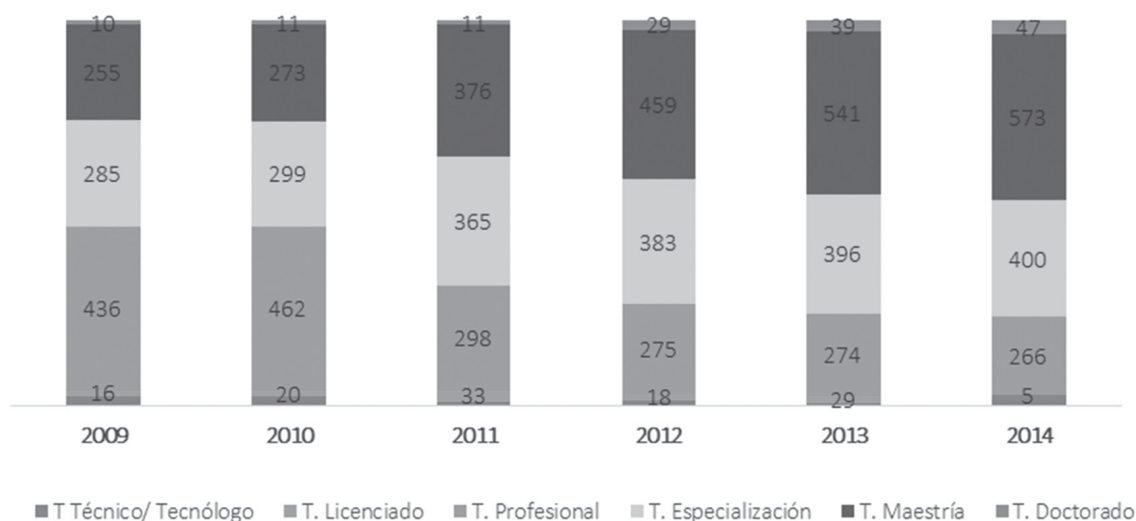


decremento en el número de académicos con dedicaciones cortas, entre 1 a 10 horas semanales, de 408 académicos en el año 2009 a 278 en el año 2014, es decir, un decremento del 32%.

Es importante aclarar que algunos profesores que tienen dedicación de  $\frac{1}{4}$  de tiempo se desempeñan en programas de pregrado y posgrado de Medicina que, por la naturaleza de la relación docencia-servicio y por su vinculación con los hospitales donde laboran, pueden tener contratos y vinculaciones de menor dedicación con la Universidad. No obstante, estos docentes tienen vinculación de tiempo completo con el Hospital donde ejercen las labores de docencia servicio y colaboran así mismo con la formación de estudiantes de la Universidad El Bosque.

En cuanto a la distribución de los académicos de acuerdo con el nivel de formación, se puede decir que desde la implementación del Plan de Desarrollo Institucional - PDI, la Universidad ha presentado un avance importante en el desarrollo de los académicos en los niveles de doctorado y maestría. En la figura 3 se presenta el desarrollo de los académicos de acuerdo con el nivel de formación.

**Figura 3.** Comparativo mayor nivel de formación de los académicos



Fuente: Departamento Talento Humano, marzo 2014

Como se puede observar desde la implementación del PDI y de la Política de Gestión del Talento Humano Académico, se demuestra un crecimiento de dos puntos porcentuales en el equipo académico con título doctoral que pasa de ser de 1% en el 2009 a un 3% en el 2014, de 11 a 47 académicos. En relación a los académicos con titulación de maestría, para el mismo periodo de tiempo se presenta un crecimiento de 17 puntos porcentuales al pasar de 25% a 42%, es decir, de 255 a 573.

Este crecimiento en el número de académicos con doctorado y maestría ha estado acompañado de una disminución en el número de académicos con título profesional, demostrando así el proceso de maduración en la cualificación docente que va desde el título de profesional hasta el título de doctorado, es un ciclo que a través de los años ha demostrado la cualificación de los académicos pasando por los diferentes niveles de formación.

Como parte de los retos de la Institución para continuar con el fortalecimiento de la formación de su talento humano es de anotar que la formación en los niveles de doctorado, posdoctorado y maestría comprenden un tiempo de duración mayor a dos años. Actualmente se encuentran en formación 54 académicos en doctorado y 76 académicos en maestría.



Con base en las áreas de conocimiento y teniendo en cuenta la formación académica de la planta docente de la Universidad El Bosque, a continuación en la tabla 1 se muestra la distribución de los docentes en las áreas de conocimiento.

**Tabla 1.** Distribución de los académicos según el área de conocimiento

Áreas de Conocimiento	Número de Académicos	Porcentaje
Artes y Diseño	171	13%
Ciencias Naturales y de la salud	701	52%
Ciencias Sociales y Humanas	313	23%
Ciencias Administrativas e Ingeniería	164	12%
Total general	1349	100%

Fuente: Departamento Talento Humano, marzo 2014

Teniendo en cuenta que la Orientación Estratégica Institucional define que la Universidad El Bosque se consolida como una Universidad de formación, multidisciplinaria con un foco que articula su desarrollo en la salud y calidad de vida insertada en el entorno global, comprometida con las necesidades y oportunidades locales, regionales y nacionales, es por ello que la institución con sus programas en los diferentes niveles, es líder en el orden nacional en la oferta académica en **Salud y Calidad de Vida**. Esto se ratifica en el número de académicos formados en el área de Ciencias Naturales y de la salud, que representa el 52% de la población total de académicos. Por esta fortaleza en esta área se puede observar el número elevado de magíster en las áreas médico-quirúrgicas, según el artículo 247 de la Ley 100 de 1993, donde se incluye a los profesionales con especializaciones médico-quirúrgicas en el nivel de formación de maestrías.

Con lo anterior se puede observar como la Universidad cuenta con una planta profesoral apropiada, suficiente, cualificada, con un grado alto de dedicación que permite atender las funciones sustantivas de la Institución.

### **Indicador: ID54 - Relación entre el número de profesores de TCE (tiempo completo equivalente) y el número de estudiantes.**

Para la Universidad El Bosque, el crecimiento observado en los últimos años en el número de estudiantes inscritos y matriculados, se ha visto acompañado con el crecimiento del talento humano académico relación que pone de presente el compromiso de la Institución con la comunidad estudiantil, brindando los conocimientos necesarios, buscando el desarrollo de las habilidades y actitudes indispensables para la vida profesional y asegurando el dominio de los conocimientos y competencias de su disciplina, lo cual no sería posible sin un equipo académico comprometido, apropiado, suficiente, cualificado y con un grado alto de dedicación.

Es así como a lo largo de los últimos tres años con la implementación de la política de Gestión del Talento Humano Académico y su política específica de contratación ha buscado en los académicos que han demostrado mayor compromiso, dedicación, responsabilidad y sentido de pertenencia una mejora sustancial en las condiciones de vinculación, es así como a partir del 2010 a la fecha, la Universidad ha venido fortaleciendo el núcleo académico, al cual se vinculan los académicos de mayor dedicación con una vinculación de un año.

La Institución cuenta con un número de 903 Profesores de TCE, y 10733 estudiantes, en este grupo de estudiantes se incluyen los estudiantes de los programas de pregrado, posgrado y curso básico. Es decir, la Universidad El Bosque cuenta con una relación docente de 12 a 1, es decir, un docente de TCE por cada 12 estudiantes.

Para la Universidad uno de sus mayores esfuerzos es consolidar una comunidad humana, científica y académica, que comparta el deseo, común a todos, de buscar la verdad y la transformación de la realidad con base en la consolidación de la academia.

La Universidad desde su enfoque Bio-Psico-Social y Cultural, busca la formación integral centrada en el aprendizaje significativo del estudiante con base en la dinámica propiciada por relaciones profesor-alumno.

### **Indicador: ID55 - TCE dedicado a la docencia / Número total de TCE**

La Universidad El Bosque reconoce la Autonomía Académica, por esto valora y reconoce las diferencias en la expresión de las cuatro vocaciones: Vocación enseñanza aprendizaje, Vocación de descubrimiento, Vocación de Compromiso y Vocación de Integración.

De acuerdo con la política de Gestión del Talento Humano Académico, la Universidad El Bosque define la Vocación Académica como el elemento que distingue a la comunidad universitaria. La Universidad se encuentra comprometida en generar las condiciones que permitan la consolidación de esta comunidad y espera que sus colaboradores sean ejemplo de vocación académica.

La vocación académica implica un profundo conocimiento disciplinar y respeto por los demás tipos de saberes, una actitud de aprendizaje permanente, una cultura permanente de autoevaluación, una preocupación y atención hacia el estudiante, el conocimiento y la sociedad, una articulación con las necesidades y oportunidades en los entornos locales, regionales y globales, y una actitud constante y reconocida de investigación.

Se define como Vocación de Enseñanza-Aprendizaje aquella que se orienta a la actividad formativa con un enfoque centrado en el aprendizaje y en el estudiante, en contraste con los enfoques centrados en la enseñanza y transmisión de contenidos desde el profesor. El carácter Académico se sustenta en la actitud de "pensamiento sobre la actividad docente misma y la evidencia del aprendizaje del estudiante como problemas a ser investigados, analizados, representados y debatidos" y la evidencia de este pensamiento se sustenta en productos académicos y una mejora continua y sostenida en el quehacer docente. En la tabla 2 se presenta la dedicación de los académicos para las actividades de la Vocación Enseñanza Aprendizaje.

**Tabla 2.** Dedicación de los Académicos por actividades de Vocación enseñanza aprendizaje

<b>TCE dedicados a Enseñanza- Aprendizaje</b>	<b>Número total de TCE Universidad El Bosque</b>	<b>Indicador</b>
452	903	0.5

\*TCE: Tiempos Completos Equivalentes

Fuente: Presupuestos Unidades Académicas, Diciembre 2013

Como se puede observar en la tabla anterior, para la Universidad El Bosque como Institución de formación multidisciplinaria, se observa que del número total de TCE, es decir de 903, 452 TCE

son dedicados a la vocación de enseñanza aprendizaje los cuales comprenden clases, preparación y evaluación de las mismas. Lo que evidencia que el 50% de los TCE son destinados a la Vocación de Enseñanza- Aprendizaje.

### **Indicador: ID56 - TCE dedicado a la investigación / Número total de TCE**

El reconocimiento de la Vocación Académica y sus diversas expresiones explica que la Universidad no hace distinción entre docentes, investigadores o asesores. Abarca a los Académicos, sin distinguir su vocación predominante.

Para la Universidad El Bosque la Vocación del Descubrimiento se concentra en la generación y desarrollo del conocimiento y la innovación. Se orienta, bien sea en la disciplina particular, en el quehacer de los procesos de enseñanza aprendizaje, o en los procesos de transferencia de conocimiento. Sustenta su carácter Académico en la reflexión permanente sobre la propia actividad investigativa y su impacto en los procesos formativos y sobre el entorno. En la tabla 3 se presenta la dedicación de los académicos para las actividades de la vocación de descubrimiento.

**Tabla 3.** Dedicación de los Académicos por actividades de la Vocación de Descubrimiento

<b>TCE dedicados a la vocación de descubrimiento</b>	<b>Número total de TCE Universidad El Bosque</b>	<b>Indicador</b>
187	903	0.20

\*TCE: Tiempos Completos Equivalentes

Fuente: Presupuestos Unidades Académicas, Diciembre 2013

Como se puede observar en la Vocación de descubrimiento cuenta con 187 tiempos completos equivalentes de 903 TCE, lo que equivale a que el 20% de la dedicación de los docentes de la Universidad se concentra en la generación y desarrollo de conocimiento y la innovación, evidencian- do un papel importante en la dedicación de los académicos de la Universidad.

### **Indicador: ID57 - TCE dedicado a la proyección social / Número total de TCE**

La Vocación del Compromiso comprende el servicio comunitario en una actividad de construcción conjunta y no de índole asistencial. En la tabla 4 se presenta la dedicación de los académicos para las actividades de proyección social.

**Tabla 4.** Dedicación de los Académicos por actividades de la Vocación de Compromiso

<b>TCE dedicados a la Vocación de Compromiso</b>	<b>Número total de TCE Universidad El Bosque</b>	<b>Indicador</b>
61	903	0.07

\*TCE: Tiempos Completos Equivalentes

Fuente: Presupuestos Unidades Académicas, Diciembre 2013

Como se observa de 903 TCE, 61 TCE están destinados la actividad relacionada con la vocación de compromiso, es decir, el 7% de la dedicación total de los académicos promueve el servicio comunitario en una actividad de construcción conjunta.

### **Indicador: ID58 - TCE dedicado a orientación o consejería académica / Número total de TCE**

Por otra parte, para la Universidad El Bosque, tal y como se encuentra consagrado en la Política de Éxito estudiantil: "...el acompañamiento para los estudiantes se da mediante una labor tutorial ejecutada por los docentes de la Facultad". En la tabla 5 se presenta la dedicación de los académicos para las actividades de orientación o consejería.

**Tabla 5.** Dedicación de los académicos por actividades de orientación y consejería

<b>TCE dedicados a la orientación y consejería</b>	<b>Número total de TCE Universidad El Bosque</b>	<b>Indicador</b>
57	903	0.07

\*TCE: Tiempos Completos Equivalentes

Fuente: Presupuestos Unidades Académicas, Diciembre 2013

Para la consejería académica la Universidad cuenta con 57 tiempos completos equivalentes dedicados de un número total de 903 TCE, lo que equivale al 7% de la dedicación total de los académicos dedicados a un permanente contacto, acompañamiento y apoyo al estudiante, además la Universidad cuenta con programas específicos que contribuyen a esta actividad desde el punto de vista psicológico y de bienestar.

### **Indicador: ID59 - TCE dedicado a la gestión académica – administrativa / Número total de TCE**

Para la Universidad esta actividad permite la vinculación del quehacer académico con las orientaciones institucionales para la gestión del conocimiento articular de cada unidad Académica, y sustenta la relación multidireccional entre los académicos, la unidad a la que pertenecen y la Institución. En la tabla 6 se presenta la dedicación de los académicos para las actividades de gestión académica-administrativa.

**Tabla 6.** Dedicación de los Académicos por actividades de Gestión Académica-administrativa

<b>TCE dedicados a la Gestión Académica</b>	<b>Número total de TCE Universidad El Bosque</b>	<b>Indicador</b>
147	903	0.16

\*TCE: Tiempos Completos Equivalentes

Fuente: Presupuestos Unidades Académicas, Diciembre 2013

La gestión académica-administrativa cuenta con 147 tiempos completos equivalentes de un número total de 903 TCE, lo que equivale a que el 16% de la dedicación de los académicos esté orientada

a la organización académica, al desarrollo de procesos administrativos, a la gestión de recursos humanos, físicos y financieros y la mejora de la administración de la información institucional. Es importante mencionar en este indicador que además de la gestión académica- administrativa de los docentes existen cargos directivos como son los Decanos, directores de programa, secretarios académicos, directores de área, directores de división, cuya gestión académico-administrativo es significativa en su dedicación.

### **Indicador: ID60 - Número de profesores de tiempo completo o medio tiempo con título de doctor / Número total de profesores de tiempo completo o medio tiempo**

La Universidad El Bosque a través del Plan de Desarrollo Institucional 2011 – 2016, formula un eje estratégico encaminado a fortalecer el desarrollo integral del talento humano de la Universidad denominado “Construimos un mejor equipo” el cual busca conformar un equipo de trabajo con los conocimientos y competencias requeridas para afrontar los retos que supone el siglo XXI, lo anterior a través de la implementación de los cinco programas del eje: 1) Desarrollo Institucional; 2) Desarrollo Disciplinar; 3) Bienestar, Desarrollo integral y Calidad de vida; 4) Internacionalización; y 5) TIC.

Como parte de la implementación del PDI, y con el fin de orientar el ciclo de la gestión del talento humano, se elabora la Política de Gestión del Talento Humano Académico, la cual se desarrolla mediante políticas específicas que se encuentran plasmadas, desarrolladas y que se implementan en el quehacer de toda la comunidad de Académicos. Con esta política la Universidad El Bosque consolida un entorno con las condiciones propicias para la satisfacción de las expectativas académicas y laborales.

Con las políticas específicas del desarrollo disciplinar se busca fortalecer el desarrollo de la formación posgraduada a nivel doctoral, de maestría y de especialización, con el fin de lograr el robustecimiento en los diferentes campos del conocimiento, ya que un mejor nivel de formación de los profesores soporta el desarrollo y mejora de la oferta académica, de la investigación, la producción y la transferencia del conocimiento. La formación doctoral es el pilar para la conformación de núcleos profesoriales en núcleos estratégicos de conocimientos.

En la tabla 7 se presenta la distribución de los académicos de la Universidad con formación doctoral de acuerdo con la dedicación.

**Tabla 7.** Número de profesores de tiempo completo o medio tiempo con título de doctor / Número total de profesores de tiempo completo o medio tiempo

Nivel de Formación	Número de profesores de 1/2 Tiempo	Número de profesores de Tiempo Completo
	(11-30 Horas)	(31-40 Horas)
Número de Académicos con Título Doctorado	15	32
Número Total de Académicos por dedicación	478	593
Indicador	0.03	0.05

Fuente: Departamento Talento Humano, Marzo 2014

Como se puede observar de un número total de 1071 académicos con dedicación de ½ tiempo y tiempo completo 47 poseen título de doctorado. De estos, 32 tienen una dedicación de tiempo

completo, es decir, el 5%, y por otro lado 15 académicos con doctorado tienen una dedicación de ½ tiempo es decir el 3% de los académicos de ½ tiempo.

**Indicador: ID61 - Número de profesores de tiempo completo o medio tiempo con título de maestría / Número total de profesores de tiempo completo o medio tiempo**

La Universidad entiende que la formación en maestrías contribuye al desarrollo disciplinar así como al fortalecimiento de habilidades y conocimientos del talento humano. En la tabla 8 se presenta la distribución de los académicos de la Universidad de acuerdo con la dedicación y con el título de maestría.

**Tabla 8.** Número de profesores de tiempo completo o medio tiempo con título de maestría / Número total de profesores de tiempo completo o medio tiempo

Nivel de Formación	Número de profesores de 1/2 Tiempo	Número de profesores de Tiempo Completo
	(11-30 Horas)	(31-40 Horas)
Número de Académicos con Título maestría	177	264
Número Total de Académicos por dedicación	478	593
Indicador	0.37	0.44

Fuente: Departamento Talento Humano, Marzo 2014

Como se puede observar de un número total de 1071 académicos con dedicación de ½ tiempo y tiempo completo, 441 poseen título de maestría. De estos, 264 tienen una dedicación de tiempo completo, es decir, el 44%, y por otro lado 177 académicos con maestría tienen una dedicación de ½ tiempo es decir el 37% de los académicos.

**Indicador: ID62 - Número de profesores de tiempo completo o medio tiempo con título de especialización / Número total de profesores de tiempo completo o medio tiempo**

Con la formación de especialistas la Universidad busca que los académicos con este nivel den soporte desarrollo institucional y a la oferta académica. En la tabla 9 se presenta la distribución de los académicos de la Universidad de acuerdo con la dedicación y con título de especialista

**Tabla 9.** Número de profesores de tiempo completo o medio tiempo con título de especialización / Número total de profesores de tiempo completo o medio tiempo

Nivel de Formación	Número de profesores de 1/2 Tiempo	Número de profesores de Tiempo Completo
	(11-30 Horas)	(31-40 Horas)
Número de Académicos con Título especialización	160	173
Número Total de Académicos por dedicación	478	593
Indicador	0.33	0.29

Fuente: Departamento Talento Humano, Marzo 2014

Como se puede observar de un número total de 1071 académicos con dedicación de ½ tiempo y tiempo completo, 333 poseen título de especialización. De estos, 173 tienen una dedicación de tiempo completo, es decir, el 29%, y por otro lado 478 académicos con especialización tienen una dedicación de ½ tiempo es decir el 33% de los académicos.

Gracias a la implementación de estas políticas en la Universidad El Bosque se observa y proyecta un crecimiento del talento humano académico con títulos de doctorado, maestría y especialización que reflejan un importante desarrollo disciplinar gracias a las estrategias de retención, contratación y apoyos económicos establecidos por la institución para este fin.

### **Indicador: ID63 - Apreciación de los profesores y estudiantes sobre los niveles de formación de los profesores para atender los requerimientos planteados en el proyecto Institucional.**

Para la Universidad la formación de sus académicos es un aspecto fundamental, esto contribuye al fortalecimiento de las competencias pedagógicas y didácticas y disciplinares que redundará en el desempeño del profesor en cada una de las vocaciones académicas.

Como resultados de percepción en este aspecto, se observa que el 85% de los profesores y el 89% de los estudiantes encuestados tiende a estar de acuerdo con los niveles de formación de los académicos.

De esta manera, se puede evidenciar cómo el equipo académico está preparado para enfrentar los desafíos y avances en su formación, buscando cada día generar mayor conocimiento, y así fortalecer el aprendizaje y el servicio a la sociedad, contribuyendo por supuesto a mejorar la calidad de la Institución.

### **Indicador: ID64 - Existencia de orientaciones institucionales y de herramientas para la organización de los planes de trabajo de los profesores.**

La Universidad El Bosque cuenta con El Estatuto Docente, la Política de Gestión del Talento Humano Académico y la Política de Planeación y Calidad del Talento Humano Académico, en las cuales se plasman las orientaciones institucionales para la elaboración, ejecución, seguimiento y autoevaluación de los Planes de Trabajo.

A través de la Política de Gestión del Talento Humano Académico y de su Política específica de Planeación de Actividades de los académicos se define que la planeación de las actividades se realiza apuntando al desarrollo personal, de la unidad y de la Institución. Así mismo, la planeación es considerada como un proceso colectivo y que 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 del talento humano. Este trabajo se plasma en los planes de actividades anuales de los académicos.

Además de la planeación, la Política de Planeación y Calidad del Talento Humano Académico también orienta la 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.

El plan orienta la acción del académico, de acuerdo con 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 mejorados, controlados, seguidos y evaluados.

Por otra parte, el Estatuto docente en el capítulo V, estipula que los planes de trabajo de los académicos deberán ser presentados por los docentes cada período académico. El cumplimiento de estos planes de trabajo es uno de los criterios generales que se tiene en cuenta para la evaluación de desempeño.

La implementación de todas estas disposiciones se realiza mediante el diligenciamiento de la herramienta informática “Planeación de las Actividades Académicas”, esta herramienta permite identificar oportunidades de mejora y consolidación para el desarrollo de sus actividades. Se encuentra disponible para los académicos en el sitio Web de la Universidad y a través del sistema de información SALA.

Como se puede constatar, la Institución cuenta con orientaciones claras y con una herramienta informática que permite organizar los planes de trabajo de los profesores apuntando al desarrollo personal, de la unidad y de la Institución.

### **Indicador: ID65 - Documentos que contengan los criterios institucionales para la asignación de la carga académica de los profesores de tiempo completo y medio tiempo.**

La Universidad El Bosque en su Política de Gestión del Talento Humano Académico reconoce la Autonomía Académica y las diferencias en la expresión de las vocaciones académicas. La Universidad no hace distinción entre docente, investigador o asesor sino reconoce a los académicos como un núcleo y cuerpo académico que se complementa y encuentra su balance en las distintas vocaciones.

Para la Universidad la Vocación Académica es el elemento que distingue a la Comunidad Universitaria. Esta vocación académica implica:

- › Un profundo conocimiento disciplinar y respeto por los demás tipos de saberes,
- › Una actitud de aprendizaje permanente,
- › Una cultura permanente de autoevaluación,
- › Una preocupación y atención hacia el estudiante, el conocimiento y la sociedad,
- › La articulación con las necesidades y oportunidades en los entornos locales, regionales y globales,
- › Una actitud profesional, constante y reconocida de investigación.

El académico desarrolla su vocación académica en cuatro posibles orientaciones, complementarias y no excluyentes. Para efectos de este documento a continuación presentamos las descripciones de cada una de las orientaciones de la Vocación Académica, de acuerdo con lo plasmado en la Política de Gestión del Talento Humano Académico (Págs. 28-30):

- › La Vocación de la Enseñanza-Aprendizaje se orienta a la actividad formativa con un enfoque centrado en el aprendizaje y en el estudiante en contraste con los enfoques centrados en la enseñanza y transmisión de contenidos desde el profesor. El carácter Académico se sustenta en la actitud de “pensamiento sobre la actividad docente misma y la evidencia del aprendizaje del estudiante como problemas a ser investigados, analizados, representados y debatidos” y la evidencia de este pensamiento en productos académicos y una mejora continua y sustentada en el quehacer docente.
- › La Vocación del Descubrimiento se concentra en la generación y desarrollo de conocimiento y la innovación. Se orienta bien en la disciplina particular, en el quehacer de los procesos de enseñanza aprendizaje o en los procesos de transferencia de conocimiento. Sustenta su carácter Académico en la reflexión permanente sobre la propia actividad investigativa y su impacto en los procesos formativos y sobre el entorno.



- ▶ La Vocación del Compromiso comprende la aplicación del conocimiento. Sin embargo, va más allá de una aplicación de conocimiento con un flujo unidireccional (Universidad-Sociedad). También comprende el servicio, pero transforma el servicio comunitario en una actividad de construcción conjunta y no de índole asistencial.
- ▶ La Vocación de Compromiso enfatiza la colaboración genuina en que la enseñanza y aprendizaje ocurren en la Universidad y en la Sociedad. El carácter Académico se sustenta en la reflexión sobre las relaciones con el estudiante, con la comunidad y sienta las bases para la Investigación Centrada en la Comunidad propia del enfoque Bio-psico-social.
- ▶ La Vocación de la Integración parte de la necesidad, en la sociedad del conocimiento, de hacer conexiones entre las disciplinas, ubicándolas en un contexto más amplio. Su carácter académico se sustenta además en una integración de las vocaciones mencionadas. La vocación de Integración permite la vinculación del quehacer académico con las orientaciones institucionales para la gestión del conocimiento particular de cada unidad académica. Sustenta la relación multidireccional entre los académicos, la unidad a la que pertenecen y la Institución.

Para la Universidad el actuar del Talento Humano se centra en su libre expresión, su aporte autónomo, su crecimiento y desarrollo que permite conformar una comunidad de académicos que respondan a las necesidades de las Unidades y de la Institución.

De acuerdo con la Política de Gestión del Talento Humano, las directivas académicas son las encargadas de conformar el núcleo y cuerpo académico para cada Unidad Académica en el que las distintas orientaciones de la Vocación Académica encuentren balance y se complementen y permitan que a la vez se atienda el perfil que la Unidad y la Institución requieren en su desarrollo.

### **Indicador: ID66 - Apreciación de los profesores y estudiantes sobre los criterios usados para la distribución de la carga Académica.**

La Universidad en aras de establecer la satisfacción de los académicos en relación con la carga Académica indagó la percepción de estos sobre este aspecto.

Como resultados de este instrumento de percepción se observa que de los profesores encuestados (514), el 89.1% tiende a estar de acuerdo con la distribución de la carga académica asignada y solo un 9.7% tiende a no aceptar la distribución de la carga académica.

### **Indicador: ID67 - Información verificable sobre evaluación periódica de desempeño y resultados en los tres últimos años, incluyendo participación de estudiantes.**

### **Indicador: ID68 - Información verificable sobre evaluación periódica del desempeño en cargos académicos en los tres últimos años, incluyendo participación de pares académicos.**

La Universidad reconoce la Autoevaluación como una herramienta fundamental para la mejora institucional y de su talento humano. Para ello cuenta con los lineamientos descritos a continuación.

La Universidad, en su Estatuto Docente, capítulo V, reglamenta la evolución del desempeño de los académicos de la Institución, cuyo objeto es evaluar periódicamente el desempeño de los académicos, cualquiera que sea su categoría y dedicación, con el fin de lograr mejor calidad en sus labores, esto contribuye a su ascenso en el escalafón docente.

De igual manera, la Política de Gestión del Talento Humano Académico en su política específica de autoevaluación del talento humano, define la autoevaluación como una herramienta fundamental para la mejora en el Académico y de la Institución, ya que esta hace énfasis en la consolidación de fortalezas individuales y oportunidades de mejora.

Con el fin de realizar una evaluación periódica, los académicos deben presentar para cada periodo académico su plan de trabajo de acuerdo con las diversas alternativas de desempeño que le han sido asignadas en docencia, investigación y/o proyección social, además de sus proyectos personales. El cumplimiento de estos planes de trabajo será uno de los criterios generales a tener en cuenta en la Evaluación de desempeño.

Los Consejos de Facultad de cada una de la Unidades académicas definen los procedimientos e instrumentos más adecuados para la evaluación del desempeño, teniendo en cuenta los criterios de los mismos académicos y de los estudiantes, enmarcados dentro de los principios establecidos en el Estatuto Docente.

Por otra parte, el Estatuto Docente establece los criterios generales para la evaluación del desempeño, los cuales enmarcan el cumplimiento de los planes de trabajo, producción intelectual, habilidad pedagógica, investigativa y/o para la proyección del servicio social, apoyo al trabajo de los estudiantes, puntualidad en los compromisos académicos, relaciones interpersonales, trabajo en equipo, contribución a la formación humana e integral de los estudiantes y compromiso con la Universidad y con la Unidad Académica.

Por lo anterior, las Unidades académicas de la Institución aplican periódicamente su evaluación de desempeño a sus académicos de acuerdo con los criterios establecidos para ello teniendo en cuenta la participación de pares y estudiantes. La evidencia de lo anteriormente mencionado reposa en el archivo de las diferentes unidades académicas.

Para efectos de este informe anexamos el informe general de evaluación de los últimos tres años de algunas unidades académicas.

La Universidad promueve mecanismos de autoevaluación respetuosos, constructivos y orientados a la identificación de oportunidades de consolidación y mejora del quehacer de sus académicos. De acuerdo con el ejercicio resultante de la autoevaluación; es el académico en compañía de su jefe inmediato quienes definirán el plan de mejoramiento.

La Política de Planeación y Calidad del Talento Humano Académico resalta que las actividades de autoevaluación corresponderán a lo propuesto en el plan de trabajo; herramienta en la que no solo se programan las actividades a desarrollar sino que en éste, 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 empleadas; así como la percepción de los estudiantes en relación con el desempeño académico.

Además, la política establece el plan de mejora para los académicos, el cual se elabora a partir de los resultados de la evaluación realizada identificando las oportunidades de consolidación y mejora con el fin de diseñar e implementar estrategias individuales y grupales que permitan atender aquellos aspectos identificados como débiles.

Para implementar todo lo anteriormente mencionado la institución desarrolló una herramienta informática "Planeación de las actividades académicas", esta contempla además del plan de trabajo, su proceso de autoevaluación en las cuatro orientaciones, permitiendo a su vez identificar oportunidades de consolidación y mejora.

**Indicador: ID69 - Datos correspondientes a los tres últimos años acerca de: Número de libros elaborados por los profesores como producto de la investigación, por año / Número de profesores de tiempo completo y medio tiempo en TCE.**

Para la Universidad El Bosque la elaboración de libros, artículos en revistas internacionales y nacionales indexadas, revistas especializadas, así como las ponencias, los capítulos en libros y libros de texto, son de suma importancia, ya que estas publicaciones contribuyen a la generación de conocimiento en articulación con las necesidades, oportunidades de las comunidades locales y regionales, de igual manera, permiten el posicionamiento en el ámbito internacional, nacional, regional y local.

La Institución a través del Plan de Desarrollo Institucional en su eje estratégico 2, “Desarrollo Académico” pretende fortalecer y gestionar el desarrollo académico con calidad a través del fortalecimiento curricular y la transferencia del conocimiento con prácticas eficientes e innovadoras que permiten un crecimiento coherente, responsable, sostenido y planeado.

La Política de Investigaciones a través de la política específica de estímulos a la producción, comunicación y divulgación de resultados de la investigación, desarrollo e innovación, sienta las bases para dirigir, promover y controlar la calidad y canales asociados a los contenidos derivados de la producción científica.

Adicionalmente, la Política tiene como principios generar investigación, desarrollo e innovación de alto impacto científico, social y cultural que se traduzca en la producción de resultados reconocidos. De igual manera, considera fundamental que los resultados sean divulgados a través de publicaciones reconocidas a nivel nacional e internacional, reconoce estas actividades como una fuente de referencia por la calidad de sus publicaciones, libros, revistas científicas, tecnológicas, sociales y culturales.

La Universidad establece un marco de referencia para el apoyo a la labor de producción y divulgación de los resultados de investigación y desarrollo considerando los siguientes ejes: incentivo a la producción de los resultados, promoción de publicaciones y esquemas editoriales de la Universidad El Bosque, desarrollo de canales formales e informales y su uso para la divulgación de los resultados.

Los libros producto de una investigación son una publicación inédita resultado de investigación que en dos o más procesos de evaluación de pares académicos ha sido seleccionada por sus cualidades científicas como un documento que hace un aporte significativo al estado del arte en un área específica del conocimiento y da cuenta de un proceso de investigación.

En la tabla 10 se muestra el número de libros elaborados por los académicos durante los años 2011, 2012 y 2013 y el número de académicos dedicados a la investigación con dedicaciones de ½ tiempo y tiempo completo.

**Tabla 10.** Número de libros elaborados por los profesores como producto de la investigación, por año / Número de académicos investigadores de tiempo completo y medio tiempo en TCE

Nivel de Formación	2011	2012	2013
Número de libros elaborados por los académicos	21	19	10
Número de académicos investigadores de Tiempo completo y ½ tiempo en TCE	132	152	161
Indicador	0.16	0.13	0.06

Fuente: Vicerrectoría Investigaciones, 2014

Con respecto a este indicador para el año 2011 se evidencia que se publicaron 21 libros como producto de Investigación es decir el 16% de los académicos investigadores. Con respecto a este indicador para el año 2012 se evidencia que se publicaron 19 libros como producto de Investigación es decir el 13% de los académicos investigadores realizaron este tipo de publicaciones. Para el año 2013 se publicaron 10 libros como producto de Investigación es decir el 6% de los académicos investigadores realizaron este tipo de publicaciones.

**Indicador: ID70 - Datos correspondientes a los tres últimos años acerca de: Número de artículos elaborados por los profesores en revistas internacionales indexadas por año / Número de profesores de tiempo completo y medio tiempo en TCE.**

Los artículos que aparecen en revistas que se editan y publican internacionalmente se pueden considerar incluidos en una revista indexada cuando ésta se encuentra en **Revistas registradas en índices bibliográficos de citas (IBC)**. Estos índices están orientados a resaltar las relaciones que existen entre documentos y hace referencia al seguimiento que se realiza a la citación de artículos en otros artículos. En la mayoría de los casos, este índice es utilizado para medir el factor de impacto y con base en este realizar un ordenamiento de las revistas científicas.

En la tabla 11 se muestra el número de artículos en revistas internacionales indexadas elaborados por los académicos durante los años 2011, 2012 y 2013 y el número de académicos dedicados a la investigación con dedicaciones de ½ tiempo y tiempo completo.

**Tabla 11.** Número de artículos en revistas internacionales indexadas elaborados por los profesores como producto de la investigación, por año / Número de académicos investigadores de tiempo completo y medio tiempo en TCE

Nivel de Formación	2011	2012	2013
Número de artículos en revistas internacionales indexadas elaborados por los académicos	33	49	63
Número de académicos investigadores de Tiempo completo y ½ tiempo en TCE	132	152	161
Indicador	0.25	0.32	0.39

Fuente: Vicerrectoría Investigaciones, 2014

Con respecto a este indicador para el año 2011 se evidencia que se publicaron 33 artículos en revistas internacionales indexadas elaborados como producto de la investigación, es decir el 25% TCE. Para el año 2012 se publicaron 49 artículos es decir el 32% de los TCE. Para el año 2013 se publicaron 63 artículos es decir el 39% de los TCE.

**Indicador: ID71 - Datos correspondientes a los tres últimos años acerca de: Número de artículos elaborados por los profesores en revistas nacionales indexadas por año / Número de profesores de tiempo completo y medio tiempo en TCE.**

Los artículos que aparecen en revistas que se editan y publican en el país se pueden considerar incluidos en una revista indexada cuando cuenta con la indexación y clasificación en el índice bibliográfico nacional IBN Publindex.

En la tabla 12 se muestra el número de artículos en revistas nacionales indexadas elaborados por los académicos durante los años 2011, 2012 y 2013 y el número de académicos dedicados a la investigación con dedicaciones de ½ tiempo y tiempo completo.

**Tabla 12.** Número de artículos en revistas nacionales indexadas elaborados por los profesores como producto de la investigación, por año / Número de académicos investigadores de tiempo completo y medio tiempo en TCE

Nivel de Formación	2011	2012	2013
Número de artículos en revistas nacionales indexadas elaborados por los académicos	82	37	86
Número de académicos investigadores de Tiempo completo y ½ tiempo en TCE	132	152	161
Indicador	0.62	0.24	0.53

Fuente: Vicerrectoría Investigaciones, 2014

Con respecto a este indicador para el año 2011 se evidencia que se publicaron 82 artículos en revistas nacionales indexadas elaborados como producto de la investigación es decir el 62% TCE de los académicos investigadores realizaron este tipo de producciones. Para el año 2012 se publicaron 37 artículos es decir el 24% de los TCE de los académicos investigadores. Para el año 2013 se publicaron 86 artículos es decir el 53% de los TCE de los académicos investigadores.

**Indicador: ID72 - Datos correspondientes a los tres últimos años acerca de: Número de artículos elaborados por los profesores en revistas especializadas nacionales e internacionales por año / Número de profesores de tiempo completo y medio tiempo en TCE.**

Los artículos en revistas especializadas nacionales especializadas hacen referencia a los artículos publicados en revistas clasificadas en la Base Bibliográfica Nacional - BBN Pubindex, y los artículos en revistas especializadas internacionales, corresponden a los artículos publicados en las revistas extranjeras homologadas por Pubindex para el sistema de indexación y resumen SIR. El servicio de homologación responde a la necesidad de establecer la calidad científica y editorial y los niveles de visibilidad y accesibilidad de las revistas científicas extranjeras en donde publican resultados de investigación quienes están o quieren vincularse a instituciones colombianas de educación superior. Para el caso de la homologación, la búsqueda de la evidencia sobre la calidad de las revistas se hace apelando a los Sistemas de Indexación y Resumen, SIR, donde ellas han sido integradas.

En coherencia con lo anterior en la tabla 13 se muestra el número de artículos en revistas especializadas nacionales e internacionales elaborados por los académicos durante los años 2011, 2012 y 2013 y el número de académicos dedicados a la investigación con dedicaciones de ½ tiempo y tiempo completo.

**Tabla 13.** Número de artículos elaborados por los profesores en revistas especializadas / Número de académicos investigadores de tiempo completo y medio tiempo en TCE

Nivel de Formación	2011	2012	2013
Número de artículos en revistas especializadas nacionales e internacionales elaborados por los académicos	115	90	149
Número de académicos investigadores de Tiempo completo y ½ tiempo en TCE	132	152	161
Indicador	0.87	0.59	0.92

Fuente: Vicerrectoría Investigaciones, 2014

Es evidente que el 92% de los TCE de los académicos investigadores han publicado un artículo en revista especializada bien sea nacional o internacional.

**Indicador: ID73 - Datos correspondientes a los tres últimos años acerca de: Número de ponencias en versión completa, publicadas por los profesores, por año / Número de profesores de tiempo completo y medio tiempo en TCE.**

Las ponencias son productos propios del proceso de comunicación científica publicado o registrado en algún medio visible que, una vez finalizado el proyecto de investigación, se divulga en conferencias, seminarios o eventos académicos de investigación. Se caracteriza por describir la forma como se desarrolló el proyecto y los resultados que produjo. En la tabla 14 se muestra el número de ponencias en versión completa elaborados por los académicos durante los años 2011, 2012 y 2013 y el número de académicos dedicados a la investigación con dedicaciones de ½ tiempo y tiempo completo.

**Tabla 14.** Número de ponencias en versión completa publicadas por los profesores como producto de la investigación, por año / Número de académicos investigadores de tiempo completo y medio tiempo en TCE

Nivel de Formación	2011	2012	2013
Número de ponencias en versión completa publicadas por los académicos	54	128	102
Número de académicos investigadores de Tiempo completo y ½ tiempo en TCE	132	152	161
Indicador	0.41	0.84	0.63

Fuente: Vicerrectoría Investigaciones, 2014

Con respecto a este indicador para el año 2011 se evidencia que se realizaron 54 ponencias en versión completa, es decir el 41% TCE de los académicos investigadores realizaron este tipo de publicaciones. Para el año 2012 se evidencia que se publicaron 128 ponencias en versión completa, es decir el 84% de los TCE de los académicos investigadores realizaron este tipo de producciones. Para el año 2013 se publicaron 102 ponencias en versión completa es decir el 63% de los TCE de los académicos investigadores.

**Indicador: ID74 - Datos correspondientes a los tres últimos años acerca de: Número de capítulos en libros publicados por los profesores, por año / Número de profesores de tiempo completo y medio tiempo en TCE.**

Los capítulos de libros corresponden al aporte que hace un autor a un libro de corte académico, producto de una compilación o como resultado de una publicación en coautoría. Para efectos de los modelos de medición, los capítulos que tienen mayor posibilidad de puntuación son los capítulos en libros de investigación.

En la tabla 15 se muestra el número de capítulos de libros elaborados por los académicos durante los años 2011, 2012 y 2013 y el número de académicos dedicados a la investigación con dedicaciones de ½ tiempo y tiempo completo.

**Tabla 15.** Número de capítulos de libros elaborados por los profesores como producto de la investigación, por año / Número de académicos investigadores de tiempo completo y medio tiempo en TCE

Nivel de Formación	2011	2012	2013
Número de capítulos en libros publicados por los académicos	42	28	28
Número de académicos investigadores de Tiempo completo y ½ tiempo en TCE	132	152	161
Indicador	0.32	0.18	0.17

Fuente: Vicerrectoría Investigaciones, 2014

De acuerdo con la anterior tabla, para el año 2011 se evidencia que se realizaron 42 capítulos en libros, es decir el 32% TCE de los académicos investigadores realizaron este tipo de publicaciones. Para el año 2012 se publicaron 28 capítulos en libros, es decir el 18% de los TCE de los académicos investigadores realizaron este tipo de producciones. Para el año 2013 se publicaron 28 capítulos en libros, es decir el 17% de los TCE de los académicos investigadores realizaron este tipo de publicaciones.

**Indicador: ID75 - Datos correspondientes a los tres últimos años, sobre: Número de libros de texto publicados por los profesores, por año / Número de profesores de tiempo completo y medio tiempo en TCE.**

El libro de texto es una forma impresa o digital de presentar los materiales y contenidos curriculares para facilitar el proceso de enseñanza aprendizaje. Se trata de un documento concebido para que el docente desarrolle o apoye el programa de determinada asignatura. Este tipo de publicación, habitualmente, diseña y organiza de manera precisa la práctica didáctica, esto es, la selección, la secuencia y organización temporal de los contenidos, la elección de los textos de apoyo, el diseño de las actividades y de los ejercicios de evaluación.

En la tabla 16 se muestra el número de libros de texto elaborados por los académicos durante los años 2011, 2012 y 2013 y el número de académicos dedicados a la investigación con dedicaciones de ½ tiempo y tiempo completo.

**Tabla 16.** Número de libros de texto elaborados por los profesores, por año / Número de académicos investigadores de tiempo completo y medio tiempo en TCE

<b>Nivel de Formación</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
Número de libros de texto publicados por los académicos	2	3	2
Número de académicos investigadores de Tiempo completo y ½ tiempo en TCE	132	152	161
Indicador	0.02	0.02	0.01

Fuente: Vicerrectoría Investigaciones, 2014

Para el año 2011 se evidencia que se elaboraron 2 libros de texto, es decir el 2% TCE de los académicos investigadores realizaron este tipo de publicaciones. Para el año 2012 se publicaron 3 libros de texto, es decir el 2% de los TCE de los académicos investigadores realizaron este tipo de producciones. Para el año 2013 se publicaron 2 libros de texto, es decir el 1% de los TCE de los académicos investigadores realizaron este tipo de producciones.



## Característica 9. Carrera docente.

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

La Universidad cuenta con las disposiciones normativas donde se establecen los criterios y procedimientos para la vinculación y contratación, el desarrollo de carrera el cual determina la permanencia en las categorías académicas, las responsabilidades inherentes a cada una de ellas lo que conlleva a determinar la asignación salarial de los profesores bajo criterios académicos.

La Política específica de Contratación, define los mecanismos contractuales empleados por la Universidad. Es por ello que la Institución desarrolla la contratación bajo tres modalidades:

1. Núcleo Académico: Esta forma de contratación busca estimular a los académicos de mayor dedicación y de mayor compromiso con las metas institucionales.
2. Académicos: Es la modalidad de contratación mediante la cual se vincula al académico con un contrato laboral a once meses.
3. Académicos Adjuntos: esta forma de contratación hace referencia a los académicos que son contratados laboralmente por contrato semestral.

Por otra parte, el proceso de selección desde sus inicios ha sido considerado pilar fundamental de la Universidad para la conformación y renovación de su talento humano académico. La Política específica de selección establece los lineamientos para atraer candidatos potencialmente cualificados y capaces de ocupar los cargos vacantes o los recién creados. Con el fin de dar a conocer el proceso de selección establecido en la Universidad el “Proceso de selección” establece cada uno de los pasos que este comprende.

Teniendo como referencia, el desarrollo de la carrera docente, el Capítulo IV del Estatuto Docente en sus artículos 11, 12 y 13, en los que se 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.

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.

Los criterios particulares que definen los escalafones académicos y los requisitos para el ascenso en el mismo, son de público conocimiento, sujetos de autoevaluación y mejora, estos criterios se encuentran descritos en el respectivo Estatuto.

La Institución tiene establecido un proceso para el ascenso en la carrera académica en el cual participan varios estamentos de la Universidad.

Por otra parte, el Estatuto Docente, el Reglamento de Trabajo y la Política de Gestión del Talento Humano, establecen los criterios y requisitos para el ingreso, promoción y permanencia mediante los cuales toda persona que aspire a desempeñar un cargo académico en la Universidad El Bosque debe cumplir los requisitos para la promoción y permanencia en el escalafón docente.

El Estatuto Docente establece los criterios de clasificación para el ingreso de los académicos en cada categoría del escalafón, el cual se da por la idoneidad, trayectoria, experiencia, investigación, publicación, títulos y distinción académica debidamente certificada.

A su vez, el Reglamento de Trabajo establece responsabilidades y obligaciones que los académicos como trabajadores de la Universidad deben acatar y cumplir, cualquiera que sea su categoría docente, así mismo es de mencionar que este reglamento hace parte integral de los contratos de trabajo suscritos con los académicos.

La Universidad El Bosque desde sus inicios ha contado con criterios para la asignación salarial de sus académicos en sus diferentes categorías y modalidades de contratación estableciendo para ello una escala salarial acorde con la trayectoria, experiencia e idoneidad, aplicada bajo el principio de equidad.

Los recursos que la Universidad destina para el reconocimiento de las compensaciones de su talento humano están relacionados con la base de ingresos y la estructura de cargos, revisados anualmente según lo permitan las condiciones económicas de la Universidad. En los últimos años, la Universidad ha hecho un gran esfuerzo al realizar incrementos en la compensación, en especial para las categorías más altas dentro del escalafón docente de la Universidad El Bosque. La Universidad realiza los incrementos salariales a partir del primer día del año, estos son aprobados por el Consejo Directivo mediante Acuerdo.

La Universidad tiene como compromiso el pago oportuno del salario, prestaciones sociales, aportes al régimen de seguridad social integral de cada uno de sus trabajadores. Como se mencionó anteriormente ha venido desarrollando y fortaleciendo esta política de compensación en pro de mejorar cada día más las condiciones de sus trabajadores.

Para la Universidad los estímulos constituyen un aspecto central ya que son beneficios para la vocación del académico que además de ser un precepto constitucional garantiza la libertad en la búsqueda de la ciencia y el conocimiento, al igual que el desarrollo y el fomento de la ciencia, la tecnología y las demás manifestaciones culturales, ofreciendo al talento humano académico estímulos especiales para las personas que se dediquen al ejercicio de dichas actividades.

La Política de Gestión del Talento Humano Académico, en la política específica de estímulos define los lineamientos para el estímulo y reconocimiento de los resultados de la actividad académica entre ellos los académicos que se distinguen por su docencia calificada.

Por su parte, la Política de Estímulos a la Excelencia Académica busca reconocer y promover las buenas prácticas de la vocación académica y en cada una de sus orientaciones. Esta política retoma la excelencia desde lo establecido en el Estatuto Docente en sus capítulos VII y VIII. Con el fin de fomentar la docencia calificada, la Universidad El Bosque a través del Consejo Directivo ha otorgado estímulos. Mediante el Acuerdo 9688 de 2009 se estableció un sistema de becas y estímulos para los programas académicos, los cuales van dirigidos a estudiantes, académicos y administrativos, con el fin de estimular el ascenso en la espiral de la excelencia académica.

La Universidad El Bosque, ha venido trabajando desde su fundación en la implementación de un sistema de estímulos y créditos educativos como instrumentos de inclusión social que permitan que los estudiantes puedan ingresar y permanecer en la educación superior en los programas que ofrece la Universidad. Dentro de la Política de Gestión del Talento Humano se contempla la política específica de retiro y establece que este se preparará entre las dos partes, permitiendo la transferencia de conocimientos; la planeación de los relevos; de ser posible la notificación de la terminación del contrato con antelación. Para ello, la Institución fomentará un espacio de acompañamiento para planear la siguiente etapa de su vida laboral o personal.

## Indicadores de la Característica 9

### **Indicador: ID76 - Información verificable sobre los criterios y procedimientos de la institución para la vinculación de los docentes, en las diferentes modalidades.**

La Universidad cuenta con las disposiciones que establecen los criterios y procedimientos para la vinculación y contratación así como las diferentes modalidades para la contratación de su talento humano académico las cuales se encuentran contenidas en los estatutos, reglamentos y políticas.

Como se mencionó en el indicador 51, en el Estatuto Docente de la Universidad El Bosque, exactamente en el capítulo III, artículos 7 a 10, se definen aspectos que contribuyen a los criterios y procedimientos de la vinculación y contratación. De igual manera, el Reglamento Interno en el capítulo II artículo 2, establece los requisitos exigidos por la Universidad para la vinculación y el desempeño de cualquier cargo. Así mismo, a partir del año 2010 la Política de Gestión del Talento Humano en la Política específica de Contratación, define los mecanismos contractuales empleados por la Universidad para la vinculación del talento humano, reconoce las directrices estatales y las particulares relativas a la actividad docente y conciben la vinculación contractual como la relación entre el académico y la institución.

Una vez se haya cumplido el proceso de selección establecido por la institución, se aplica el procedimiento para la vinculación del talento humano académico, en el cual el candidato seleccionado deberá dar cumplimiento a cada uno de los requisitos y documentos exigidos por la Institución los cuales se encuentran definidos en el artículo 2 del Reglamento de trabajo y artículo 7 del Estatuto Docente, una vez aportados y aprobados cada uno de estos requisitos la Institución procede a la emisión y perfeccionamiento del contrato, aspecto indispensable para iniciar labores en la Universidad. Para la Institución la contratación se desarrolla bajo tres modalidades:

1. **Núcleo Académico:** esta forma de contratación busca estimular a los académicos de mayor dedicación y de mayor compromiso con las metas institucionales. Privilegia la duración del vínculo entre el académico y la Universidad y el escalafón en la carrera docente así como aquellas acciones académicas que desarrollen actividades o proyectos de interés institucional. Es así como esta forma de contratación vincula a los académicos con contrato laboral, anual renovable automáticamente por periodos iguales y sin interrupción, esta modalidad de contratación aparece en el año 2010 aprobada por el Consejo Directivo bajo el acuerdo 10524.
2. **Académicos:** es la modalidad de contratación mediante la cual se vincula al académico con un contrato laboral a once meses. En esta modalidad busca la vinculación de los académicos en sus diferentes vocaciones lo que le permite una estabilidad en la institución siempre bajo los preceptos de dedicación y categoría.
3. **Adjuntos:** esta forma de contratación hace referencia a los académicos que son contratados laboralmente por contrato semestral, en esta modalidad se vinculan únicamente a los académicos de las tres categorías docente más bajas (Instructor Asistente, Instructor Asociado, Profesor Asistente) con dedicaciones iguales o inferiores a 10 horas semanales. Esta modalidad cuenta con todas las garantías contractuales y legales así como las dos modalidades anteriores. Es importante aclarar que algunos profesores que tienen dedicación de  $\frac{1}{4}$  de tiempo se desempeñan en programas de pregrado y postgrado de Medicina que, por la naturaleza de la relación docencia-servicio y por su vinculación con los hospitales donde laboran, pueden tener contratos y vinculaciones de menor dedicación con la Universidad. No obstante, estos docentes tienen vinculación de tiempo completo con el Hospital donde ejercen las labores de docencia servicio y colaboran así mismo con la formación de estudiantes de la Universidad El Bosque.

Por otra parte, en el capítulo 3 del Estatuto Docente se establecen otras modalidades de vinculación y en ellas aparece la modalidad de docente Ad-honorem quienes colaboran académicamente con la Universidad, sin estar vinculados laboralmente a ella, por tanto, no reciben remuneración alguna, pero su nombramiento se realiza categorizándolo en el respectivo escalafón docente establecido por el estatuto; estos docentes (como se menciona en el artículo 9 del Estatuto Docente) gozan de los siguientes privilegios:

- › Derecho a ser promovidos en el escalafón docente.
- › Acceso a los servicios de bienestar universitario.
- › Acceso a los servicios de biblioteca e informática.
- › Descuentos para adelantar estudios en la Universidad El Bosque (art. 9).

Para el ascenso, el docente ad-honorem solicita al Consejo de Facultad de su respectiva unidad académica su ascenso al escalafón, demostrando el cumplimiento de cada uno de los requisitos establecidos. Estos nombramientos ad-honorem tienen una duración de dos años. Y en la tabla 17 se presenta el número de nombramientos ad honorem de acuerdo al escalafón docente.

**Tabla 17.** Nombramientos Ad-Honorem en los tres últimos años por categorías del escalafón docente

Escalafón docente	2011	2012	2013
Instructor Asociado	42	25	19
Profesor Asistente	15	0	2
Profesor Asociado	2	1	0
Total	59	26	21

Fuente: Acuerdos Consejo Directivo 2011 - 2013

Por último, la Universidad El Bosque con el fin de contribuir y colaborar con la academia vincula en calidad de asesores, conferencistas, talleristas, tutores, jurados de tesis entre otros, bajo la modalidad de trabajadores independientes, pago por honorarios lo que permite fortalecer la academia a través de estas actividades.

Como se observa, la Universidad El Bosque cuenta con unos lineamientos claros en su Política de Vinculación y Contratación que durante los últimos años se ha venido fortaleciendo en sus diferentes modalidades, buscando siempre la mejora, estabilidad y crecimiento de su talento humano siempre dentro de las posibilidades de la Institución y del académico.

### **Indicador: ID77 - Información verificable sobre modalidades de vinculación de profesores previstas por la institución.**

Para la Universidad uno de los aspectos es reconocer las directrices laborales estatales y las particulares relativas a la actividad docente y entiende que la vinculación contractual debe reconocer la relación entre el académico y la Institución.

De esta forma, estimula a los académicos que tienen mayor dedicación y demuestran mayor compromiso con las metas Institucionales; privilegia la duración del vínculo entre el Académico y la

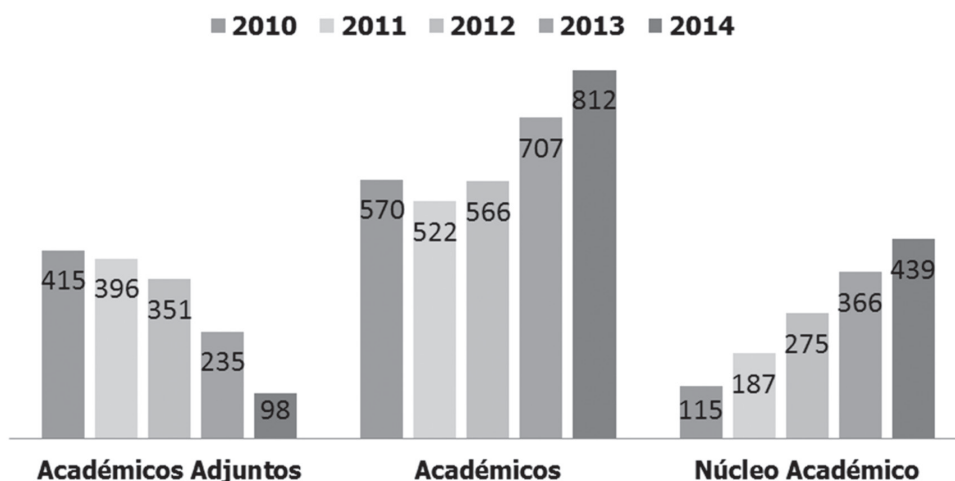
Universidad y el escalafón en la carrera docente, lo que conlleva a estimular la conformación de núcleos profesoriales en las unidades académicas y la Institución.

La Política específica de Contratación del Talento Humano Académico se desarrolla bajo tres formas de vinculación:

1. **Núcleo Académico:** esta forma busca vincular los académicos con contrato laboral, anual renovable automáticamente y sin interrupción. En este núcleo también se incluyen los académicos con contrato laboral mayor a un año y los académicos con contrato laboral a término indefinido. Esta modalidad de contratación queda aprobada en el año 2010 por el Consejo Directivo bajo el acuerdo 10524, la cual busca el mejoramiento de las condiciones contractuales para los académicos que han demostrado mayor compromiso, dedicación responsabilidad y sentido de pertenencia. Para el año 2011 (primer momento de su implementación) se aprobó que el 15% del Talento Humano Académico fuera vinculado bajo esta modalidad, es decir 115 académicos. Para el año 2012 se incrementó al 20%, es decir 275 académicos y para el 2013 bajo el acuerdo 11421 se aprobó un aumento en el porcentaje de académicos contratados por esta modalidad al 30%, es decir 366 académicos, y para el Año 2014 mediante el Acuerdo 11964 de 2013 se aprobó un aumento al 33% correspondientes a los 439 académicos vinculados a la fecha.
2. **Académicos:** bajo esta modalidad se contratan los académicos con contrato laboral a once meses. En el cual La Universidad El Bosque de acuerdo a las disposiciones legales cubre durante todo el año los aportes al régimen de seguridad social integral. El número de académicos vinculados para el año 2014 corresponde al 60%, es decir 812 académicos.
3. **Académicos Adjuntos:** esta forma de contratación hace referencia a los académicos que son contratados laboralmente por contrato semestral, en esta modalidad se vinculan únicamente a los académicos con dedicaciones iguales o inferiores a 10 horas semanales. A la fecha únicamente el 7% de los académicos se encuentran vinculados bajo esta modalidad, es decir 98 académicos.

En la figura 4 se presenta la información referente a las modalidades de vinculación de los académicos de la Universidad El Bosque.

**Figura 4.** Desarrollo histórico de las modalidades de vinculación



Fuente: Departamento Talento Humano, marzo, 2014

Como se puede observar en la figura 4 la distribución de los académicos de acuerdo a la modalidad de contrato ha variado ostensiblemente en los últimos cinco años, gracias a la implementación de la Política de contratación, la cual ha buscado el fortalecimiento del núcleo académico.

Para la Universidad su talento humano académico es un pilar fundamental, por ello brinda las condiciones adecuadas para su permanencia, desarrollo y actuar, que contribuye al bienestar, a la mejora de calidad de vida laboral, la cultura y el clima organizacional propios de la misión y el enfoque bio-psico-social y cultural. Consolida un entorno y las condiciones propicias para la satisfacción de las expectativas académicas y laborales como una vinculación que dé estabilidad y aporte a la calidad de vida de los académicos.

**Indicador: ID78 - Índice de selectividad de los profesores, para los tres últimos años: Número de aspirantes seleccionados al cargo de profesor de tiempo completo o medio tiempo / Número de aspirantes que se presentaron a los procesos de selección de profesores de tiempo completo y medio tiempo.**

Para la Universidad El Bosque, el proceso de selección desde sus inicios ha sido considerado 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 se ha venido mejorando a través de los años en cada una de sus etapas.

El proceso de selección se reglamenta inicialmente en el Estatuto Docente en el cual se establecen lineamientos para el mismo, de igual manera, el Reglamento de Trabajo menciona algunas disposiciones relacionadas con el proceso de selección el cual establece pautas claras para el mismo. En este orden de ideas y con el fin de fortalecer dicho proceso la Política de Gestión del Talento Humano en la Política específica de Atracción y Selección busca acciones a través de las cuales convoca a los candidatos a formar parte de la comunidad universitaria.

A partir de las necesidades presentes y futuras en cuanto a conformación, perfil y cualificación del talento humano de acuerdo con los procesos de autoevaluación permanente, la Orientación Estratégica y los Planes de Desarrollo Institucional y de las Unidades Académicas. Estas políticas específicas establecen los lineamientos para atraer candidatos potencialmente cualificados y capaces de ocupar los cargos vacantes o los recién creados.

Con el fin de dar a conocer el proceso de selección establecido en la Universidad en el documento anexo "Proceso de selección" se establece cada uno de los pasos que este conlleva. En la Tabla 18 se presenta el número de seleccionados para cada año y el tiempo de dedicación.

**Tabla 18.** Índice de selectividad para los últimos tres años por dedicación

Años	Aspirantes	Tiempo Completo	3/4 Tiempo	1/2Tiempo	1/4 Tiempo	Total
2011	4491	38	24	92	57	211
2012	3856	48	21	74	130	273
2013	8267	66	23	65	142	296
Totales	16614	152	68	231	329	780

Fuente: Departamento Talento Humano, diciembre, 2013

En la tabla 18 se muestra el comportamiento de la selectividad de los Académicos de la Universidad El Bosque mostrando un índice de selectividad de los profesores así: Para el año 2011 del 4,6%, para el año 2012 del 7% y para el año 2013 del 3%.

La selectividad de nuestros académicos depende de varios factores cada semestre; por una parte la Universidad con ocasión de la apertura de programas académicos nuevos genera la creación de cargos nuevos que en periodos anteriores no se contaban lo que genera un crecimiento por otra parte, algunos académicos cuya dedicación era de tiempo completo y que por alguna circunstancia no continúan pueden ser reemplazados por 2 o más docentes lo que genera un aumento en este índice de selectividad, por último, con la creación de electivas o asignaturas nuevas en las unidades académicas las cuales son aprobadas en las reuniones de presupuesto conlleva a que este aspecto aumente la selectividad año tras año.

Con lo anterior se puede concluir que para la Universidad El Bosque el índice de selectividad demuestra la alta capacidad de la Universidad El Bosque para seleccionar los diferentes candidatos para los cargos vacantes y nuevos de las diferentes Unidades Académicas y de esta manera pueda cubrir sus necesidades. Por lo anterior, se observa un aumento significativo en el número de cargos y, por ende, de aspirantes dado el crecimiento año tras año del talento humano académico y la creación de nuevos programas.

#### **Indicador: ID79 - Apreciación de profesores sobre criterios y procedimientos de vinculación.**

La Universidad en el instrumento de percepción de los académicos indagó referente a las formas de vinculación, a través de dos variables:

- ▶ Las formas de vinculación del profesor para el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- ▶ La existencia de mecanismos y/o políticas de vinculación fundamentadas académicamente.

Como resultado de lo anterior se pudo evidenciar respecto a la primera variable, que de los académicos encuestados (514) el 84.8% tienden a considerar adecuadas las formas de vinculación para el cumplimiento de los objetivos, y un 13.65% consideró no estar de acuerdo con ello.

En relación a la segunda variable se observó que de los académicos encuestados (514) el 83.9% tiende a considerar adecuados los mecanismos y políticas de vinculación mientras que el 11% consideró no estar de acuerdo con ello.

Con ello se evidencia que los Académicos perciben que los criterios y procedimientos de vinculación que brinda la Universidad son adecuados.

#### **Indicador: ID80 - Documentos institucionales en los que se describa la carrera docente.**

En la Política de Gestión del Talento Humano Académico y en el Estatuto Docente en el capítulo IV se define el escalafón, dedicación, categorías, y promoción del personal académico de carrera. Allí se describen las categorías del escalafón y los ascensos en el escalafón.

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.

Los criterios particulares que definen los escalafones académicos y los requisitos para el ascenso en el mismo, son de público conocimiento, sujetos de autoevaluación y mejora, estos criterios se encuentran descritos en el respectivo Estatuto.

El trámite 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.

La Universidad cuenta con un procedimiento concreto para el ascenso en el escalafón del talento humano académico que permite el desarrollo de la carrera académica al interior de la Institución.

### **Indicador: ID81 - Información verificable sobre contratos laborales que aseguren el desarrollo de una carrera docente.**

La Universidad El Bosque asegura el desarrollo de la carrera docente a través del contrato laboral que se firma entre las partes, de igual manera, el ascenso se sustenta en dos formas: con la nueva vinculación para el primer periodo académico o con la modificación al contrato laboral principal para el segundo periodo académico. En el contrato laboral se estipula el ascenso a la siguiente categoría con su respectiva asignación salarial fijada para dicha categoría.

Para efectos de asegurar el desarrollo de la carrera docente, la Universidad a través de su política de contratación privilegia el ascenso en el escalafón de la carrera docente estimulando a los académicos en su formación académica tanto en su disciplina como en la docencia, a su vez valora el tiempo de permanencia en el escalafón y la dedicación.

Con el fin de verificar lo anteriormente dicho en los contratos laborales se expresa: la categoría en el escalafón docente, la que conlleva a establecer su asignación salarial como retribución a los servicios prestados, las obligaciones del académico, la vigencia del mismo, y el señalamiento de las actividades en la vocación académica y en sus diferentes orientaciones, entre otros, como se puede observar en el anexo modelo de contrato laboral.

Cabe anotar que para la Universidad la vinculación de todos los académicos se hace bajo la modalidad de contrato laboral en el cual se contemplan los elementos esenciales para su existencia como



lo son el consentimiento de las partes, la capacidad, el objeto, la remuneración y la permanencia. Esta vinculación permite que los académicos hagan carrera docente al interior de la institución estimulando con ellos no solo su formación sino también estimulando su relación contractual. Como parte integral del contrato que se firma entre el académico y la Universidad se encuentra el Estatuto Docente, el cual claramente establece la carrera docente de los académicos. Para la Institución uno de sus propósitos es la vinculación laboral la que permite a todos los académicos asegurar su desarrollo de carrera, su estabilidad, su seguridad y goce de todas las garantías contractuales.

### **Indicador: ID82 - Número de profesores a quienes se desvinculó en los últimos tres años y razones que motivaron dicha desvinculación.**

La Universidad El Bosque fortalece un equipo de trabajo comprometido, proactivo, creativo, participativo, con liderazgo y capacidad de autogestión para el logro de los objetivos institucionales y personales, ofreciendo condiciones adecuadas para la satisfacción, la calidad de vida laboral, la cultura y el clima organizacional, lo que conlleva a buscar una estabilidad laboral de su equipo académico.

A través de la Política de Gestión del Talento Humano Académico, la Universidad orienta el ciclo completo de la gestión integral del Talento Humano Académico desde la planeación hasta el retiro. Entendiendo el retiro como una fase de culminación de la relación laboral, mas no la culminación de la relación entre la institución y el colaborador (Política de gestión del Talento Humano Académico, 2013). Esta política establece que, de acuerdo al motivo de retiro, la política específica de retiro se aplicará o no. Entendiendo que en el escenario ideal el retiro se preparará entre las dos partes, permitiendo la transferencia de conocimientos; la planeación de los relevos; de ser posible la notificación de la terminación del contrato con antelación. Para ello la Institución fomentara un espacio de acompañamiento para planear la siguiente etapa de su vida laboral o personal.

Para la Universidad identificar los retiros y las razones que motivan a los colaboradores para retirarse ha sido una actividad permanente y sustancial la cual es registrada de manera anual con el fin de hacer un seguimiento a los diferentes motivos objeto de retiro. En la tabla 19 se observan los motivos de retiro de los Académicos durante los últimos tres años (Retiros 2011-2013).

**Tabla 19.** Motivos de los retiros de los académicos 2011, 2012 y 2013

Motivo del retiro	2011		2012		2013	
	No	%	No	%	No	%
Vencimiento Término pactado	14	18%	0	0%	9	8%
Renuncia por nueva oportunidad laboral	4	5%	6	7%	17	15%
Renuncia por motivos personales	46	58%	56	66%	64	56%
Renuncia por estudios	7	9%	15	18%	19	17%
Terminación del contrato por justa causa	4	5%	3	4%	1	1%
Reconocimiento a la Pensión de Jubilación	4	5%	3	4%	4	4%
Muerte del Trabajador	1	1%	2	2%	0	0%
Total	80	100%	85	100%	114	100%

Fuente: Departamento Talento Humano, 2013

Como se puede observar, los porcentajes más altos de retiro de la Universidad (58% en el 2011, 66% en el 2012 y 56% en el 2013) obedece a motivos de carácter netamente personal, seguido por motivos de inicio de estudios en el exterior o nacionales que requieren una dedicación completa (en el 2011 del 9%, 2012 18% y 2013 del 17%), de igual manera, por motivo de una nueva expectativa laboral (2011 el 5%, 2012 7% y 2013 el 15%) por reconocimiento de pensión por jubilación (en el 2011 del 5%, 2012 4% y 2013 4%).

En porcentajes mucho más bajos, las situaciones de retiro obedecen a la no vinculación a la institución en el siguiente periodo académico o muerte del trabajador. Por otro lado, se observa que para la institución la terminación de la relación laboral con justa causa es mínima en virtud a que en el proceso de evaluación de los académicos se procura establecer varias oportunidades de mejora y consolidación de sus fortalezas.

Para concluir, la Universidad siempre ha buscado en el proceso de retiro de sus académicos brindar apoyo y acompañamiento, lo más importante, es permanecer con la vinculación de aquellas personas que se han retirado para que continúen aportando a los procesos que adelantarán las diferentes unidades académicas como asesores, conferencistas o en muchas ocasiones con unas dedicaciones mínimas de dedicación laboral. Es de resaltar que para la Universidad el motivo del reconocimiento de la pensión de jubilación no es impedimento para seguir prestando sus servicios en la Institución y muchos de ellos ahora son asesores, conferencistas o profesores de las Unidades Académicas.

### **Indicador: ID83 - Información verificable sobre criterios para ingreso, promoción y permanencia en las categorías del escalafón.**

En el Estatuto Docente, el Reglamento de Trabajo y la Política de Gestión del Talento Humano, se establecen los criterios y requisitos para el ingreso, promoción y permanencia mediante los cuales toda persona que aspire a desempeñar un cargo académico en la Universidad El Bosque deberá cumplir, así como los requisitos para la promoción y permanencia en el escalafón docente.

El Estatuto Docente establece los criterios de clasificación para el ingreso de los académicos en cada categoría del escalafón, el cual se da por la idoneidad, trayectoria, experiencia, investigación, publicación, títulos y distinción académica debidamente certificada; es así como el académico que ingresa por primera vez a la institución se le asigna su categoría docente teniendo en cuenta los documentos soporte para idoneidad, formación académica y experiencia los cuales anexan en el momento de la vinculación a la Institución. El Estatuto Docente en su artículo 12 define los requisitos de cada una de estas categorías:

- › Instructor asistente: es el profesional universitario con experiencia académica o profesional inferior a dos (2) años.
- › Instructor asociado: es el profesional con título de especialista o de magíster y experiencia docente o profesional no menor de dos (2) años o, quien después de haber permanecido en la categoría de instructor asistente en la Universidad El Bosque, ha reunido las condiciones exigidas para promoverse a esta categoría.
- › Profesor asistente: es el profesional con título de especialista o de magíster y una experiencia no menor de cuatro (4) años como docente universitario o en el ejercicio profesional respectivo o, quien después de haber permanecido en la categoría de instructor asociado en la universidad El Bosque, ha reunido las condiciones exigidas para promoverse a esta categoría.

- ▶ Profesor asociado: es el profesional con título de especialista, magíster o de doctorado o su equivalente y una experiencia no menor de ocho (8) años como docente universitario o en el ejercicio profesional respectivo o, quien después de haber permanecido en la categoría de profesor asistente en la Universidad El Bosque, ha reunido las condiciones exigidas para promoverse a esta categoría.
- ▶ Profesor titular: es el profesional con título de especialista, magíster o doctorado o su equivalente, en el área respectiva, y una experiencia no menor de catorce (14) años como docente universitario y quien después de haber permanecido en la categoría de profesor asociado en la Universidad El Bosque, ha reunido las condiciones exigidas para promoverse a esta categoría.

A su vez el mismo artículo 12 del estatuto establece los requisitos para la promoción en el escalafón que debe acreditar el académico para su ascenso.

Para la promoción de Instructor asistente a la categoría de instructor asociado, el docente deberá acreditar el cumplimiento de los siguientes requisitos:

1. Haber permanecido en la categoría de instructor asistente durante dos (2) años académicos en la dedicación de tiempo completo, o su equivalente en otras dedicaciones.
2. Acreditar por lo menos un curso en Docencia Universitaria, con una dedicación mínima de ciento veinte (120) horas.
3. Desarrollar una monografía u otro tipo de producción científica reconocida como válida por el comité de investigaciones de la respectiva Facultad.
4. Ser evaluado favorablemente por el Consejo de la Facultad de acuerdo con los criterios establecidos en el capítulo quinto del presente reglamento.

Los requisitos de los numerales dos (2) y tres (3) pueden ser reemplazados en todo o en parte por un título académico de posgrado, relacionado con el área en la cual se desempeña el docente.

Para la promoción de Instructor Asociado a Profesor Asistente el académico deberá acreditar los siguientes requisitos:

1. Haber permanecido en la categoría de instructor asociado durante tres (3) años académicos en la dedicación de tiempo completo, o su equivalente en otras dedicaciones.
2. Satisfacer por lo menos un curso en Docencia Universitaria, con una dedicación mínima de ciento veinte (120) horas.
3. Presentar un trabajo de carácter científico, pedagógico o administrativo y acreditar su publicación ante el comité de investigaciones de la Facultad.
4. Ser evaluado favorablemente por el Consejo de la Facultad, de acuerdo con los criterios establecidos en el capítulo quinto del presente régimen.

Los requisitos dos (2) y tres (3) pueden ser satisfechos en todo o en parte por el título de Magíster o su equivalente, relacionado con el área en la cual se desempeña el docente.

Para la promoción de Profesor Asistente a Profesor Asociado el académico deberá acreditar los siguientes requisitos:

1. Haber permanecido en la categoría de profesor asistente durante cuatro (4) años académicos en la dedicación de tiempo completo o el equivalente en otras dedicaciones.
2. Acreditar cursos de capacitación sobre Universitología o Administración Universitaria, o su equivalente.

3. Presentar una monografía o una investigación científica disciplinaria o interdisciplinaria, acreditar la publicación de trabajos científicos o de estudios clínicos.
4. Ser evaluado favorablemente por el Consejo de la Facultad, de acuerdo con los criterios establecidos en el capítulo quinto del presente Régimen.

Estos requisitos pueden ser satisfechos en todo o en parte por el título de Magíster, su equivalente, o uno superior, a juicio del Comité de División o del Consejo de Facultad, según el caso.

Para la promoción de Profesor Asociado a Profesor Titular el académico deberá acreditar los siguientes requisitos:

1. Haber permanecido en la categoría de profesor asociado, en la Universidad El Bosque, cinco (5) años académicos, en la dedicación de tiempo completo, o su equivalente.
2. Elaborar una memoria sobre su experiencia como docente.
3. Presentar un trabajo para promoción (Investigación, texto, publicación).
4. Ser evaluado favorablemente por el Consejo de la Facultad, de acuerdo con los criterios establecidos en el capítulo quinto del presente régimen.

De esta manera se puede observar cómo la Institución tiene lineamientos o requisitos que permiten al académico tener claridad en el ingreso, la permanencia y la promoción en el escalafón docente.

### **Indicador: ID84 - Información verificable sobre las responsabilidades asignadas a cada categoría del escalafón.**

La Universidad en su Estatuto en su capítulo IV define no solo el escalafón docente sino que establece las responsabilidades y funciones de cada una de las categorías del mismo, con el fin de que los académicos den cumplimiento a cada una de ellas.

Para el efecto de lo anterior, a continuación se describen las responsabilidades para cada una de ellas.

#### **Instructor Asistente:**

1. Participar activamente en la programación, desarrollo y evaluación de las distintas asignaturas y actividades del currículum bajo la dirección de los docentes de mayor jerarquía.
2. Asumir las demostraciones de los laboratorios, desarrollar ejercicios, talleres, visitas de campo, estudios exploratorios, preparación de expedientes, informes y demás actividades semejantes que le asignen los Directores de Área o los docentes a los cuales estén adscritas sus funciones.
3. Colaborar en la organización y desarrollo de los cursos inter-semestrales de pregrado.
4. Participar en la producción de materiales didácticos y en la utilización de nuevas tecnologías para la educación.
5. Tomar parte activa en los seminarios, clubes de revistas y demás actividades docentes e investigativas que realice el departamento o área a la cual esté vinculado.
6. Las demás que le sean asignadas.

#### **Instructor Asociado:**

1. Asumir funciones de consultor u orientador académico de los estudiantes, especialmente de aquellos que deben presentar pruebas de recuperación académica.

2. Orientar a los Instructores Asistentes en el desarrollo de sus funciones.
3. Impartir docencia con la orientación y consultaría de los docentes de mayor nivel en el escalafón.
4. Vincularse a alguna de las líneas de investigación de la Facultad o de la Institución.
5. Ser consultor o director de trabajo de grado en el nivel de pregrado.
6. Dar su aprobación, o realizar por sí mismo los diferentes exámenes de suficiencia académica o de validación.
7. Proponer innovaciones en cuanto a los contenidos temáticos, las pedagogías y didácticas de los diferentes procesos de formación de los estudiantes.

### **Profesor Asistente:**

1. Programar, desarrollar y evaluar en su área cursos, seminarios, prácticas de formación profesional.
2. Proponer, dirigir o desarrollar por su cuenta programas de investigación disciplinaria o interdisciplinaria concordantes con las líneas de la Facultad o de la Universidad.
3. Actuar como colaborador de los docentes asociados y titulares en las funciones que estos requirieran.
4. Orientar a los Instructores para la selección de bibliografías, la estructuración del contenido de las asignaturas, las prácticas, los procesos de formación, la elaboración de guías y ayudas docentes.
5. Dirigir los procesos de formulación de protocolos, desarrollo y resultados de los proyectos de investigación de los alumnos.
6. Participar en la docencia de los programas de post-grado de la Institución.
7. Coordinar o dirigir las actividades de formación profesional en los campos de práctica.
8. Participar como experto académico en el diseño y desarrollo de los procesos de evaluación docente de las categorías inferiores y actuar como par evaluador en el nivel de su propia categoría.
9. Las demás que le sean asignadas.

### **Profesor Asociado:**

1. Orientar los debates sobre las grandes cuestiones epistemológicas e históricas concernientes a la fundamentación de los saberes, la constitución intra, inter y trans-disciplinaria del conocimiento, sus aplicaciones sociales e implicaciones éticas.
2. Colaborar con el Consejo Directivo, la Decanatura y los Directores de Departamento en la sustentación, desarrollo y evaluación del proyecto educativo de la Facultad.
3. Desempeñar funciones directivas o participar en los diferentes comités de la Universidad, en particular los de ética, curriculum, admisiones, investigaciones, capacitación y promoción de docentes, autoevaluación, y planeación.
4. impartir la docencia, y dirigir la investigación de los niveles de educación avanzada.
5. Desarrollar investigación, previo el visto bueno del Comité de Investigaciones de la Facultad.
6. Representar a la Institución en la preparación de convenios, consultorías, u otros asuntos que se le encomendaran ante diferentes entidades o comunidades académicas.

7. Orientar las funciones autoevaluativas de los docentes de menor nivel en la jerarquía del escalafón y actuar como par autoevaluador de los mismos.
8. Contribuir al diseño y apertura de nuevos programas académicos o de servicios.
9. Las demás que les sean asignadas por las autoridades de la Universidad.

### **Profesor Titular:**

Son funciones del profesor titular las establecidas para el profesor asociado.

A su vez el Reglamento de Trabajo en su artículo 48 y 49 establece responsabilidades y obligaciones que los académicos como trabajadores de la Universidad deben acatar y cumplir cualquiera que sea su categoría docente, así mismo es de mencionar el este reglamento hace parte integral de los contratos de trabajo suscritos con los académicos.

Como se puede observar la Universidad define las responsabilidades y funciones en cada una de las categorías del escalafón docente las cuales están explícitamente definidas en el Estatuto Docente y las complementa el Reglamento Interno de Trabajo.

### **Indicador: ID85 - Cuadro que demuestre la distribución de los profesores por categorías, con base en la aplicación de los criterios del escalafón.**

Como se mencionó en el indicador 52, para la Universidad la idoneidad, trayectoria, experiencias, investigaciones, publicaciones, títulos y distinciones académicas (debidamente certificados) de sus académicos, son aspectos que permiten la clasificación de sus profesores en la respectiva categoría, la que da las funciones específicas, así como las condiciones para el ascenso y los criterios para ingreso, promoción y permanencia en estas.

El escalafón docente se aplica a todos los académicos de la Universidad. En la tabla 20 se presenta el número de académicos en cada una de las categorías del Escalafón docente para el Primer semestre del año 2014.

**Tabla 20.** Académicos según el escalafón Docente

<b>Escalafón Docente</b>	<b>Número Académicos</b>	<b>Porcentaje</b>
Instructor Asistente	125	9%
Instructor Asociado	472	35%
Profesor Asistente	394	29%
Profesor Asociado	222	16%
Profesor Titular	69	5%
Otros	67	5%
Total	1349	100%

Fuente: Departamento Talento Humano, marzo, 2014

Como se observa, la población académica de la Universidad en su mayoría se encuentra en la categoría de Instructor asociado con un 35%, seguido por un 29% en la categoría de Profesor Asistente, en un 16% en la categoría de profesor asociado, en un 9% en la categoría de Instructor

Asistente y por último, en la categoría de profesor titular en 5%. Es de señalar que existen académicos en la categoría de otros, que hace referencia a los pertenecientes a la Orquesta Sinfónica, el Colegio Bilingüe y el Curso Básico de Nivelación, los cuales tienen una categorización diferente al del escalafón docente y equivalen al 5% de los académicos de la Universidad El Bosque.

De esta manera, se evidencia cómo la Universidad ha promovido el desarrollo de carrera reconociendo las diferentes vocaciones académicas, buscando el desarrollo individual y consolidando un talento humano proactivo, creativo, participativo, con liderazgo y capacidad de autogestión que afronte los retos que supone el siglo XXI.

### **Indicador: ID86 - Apreciación de los profesores sobre la coherencia, rigurosidad y transparencia en la aplicación del escalafón.**

Para la Universidad el escalafón docente es uno de los aspectos que rige la carrera académica de los académicos, por ello en el instrumento de percepción se indagó acerca de los criterios de coherencia, rigurosidad y transparencia con el fin de tener una percepción más exacta en cada uno de ellos.

Con los resultados del instrumento se observa que de los profesores encuestados (514), al preguntarles sobre la coherencia del escalafón, el 78.8% tienden a considerar coherente la aplicación del escalafón docente con los criterios del Estatuto Docente y solo un 14.4% no tienden a estar de acuerdo.

En relación con la apreciación de los profesores encuestados (514), sobre la rigurosidad del escalafón, el 75.5% tiende a considerar que se encuentra de acuerdo con la rigurosidad en la aplicación del escalafón docente y solo un 17.3% no tiende a estar de acuerdo.

Por último, en cuanto a la transparencia, la apreciación de los profesores encuestados (514), el 79% tiende a considerar estar de acuerdo con la transparencia al aplicar el escalafón docente y el 12.6% restante no.

De esta manera, se puede observar que los Académicos encuestados perciben que la aplicación del escalafón es coherente, riguroso y transparente.

### **Indicador: ID87 - Información verificable sobre la existencia de un sistema de registro que contenga la información requerida para la aplicación del escalafón.**

La Universidad El Bosque a través del Consejo Directivo y mediante el Acuerdo 011 de 1987, estableció el punto de partida para el registro de los lineamientos con la aplicación del escalafón docente a través de normas, mediante las cuales se rigen las relaciones de los académicos con la Institución.

Así mismo, la creación de la carrera docente y las categorías del escalafón docente las cuales se definieron así: Instructor Asistente, Instructor Asociado, Profesor Asistente, Profesor asociado y Profesor Titular.

Con base en lo anterior, para los académicos que ingresan por primera vez a la Universidad es la Vicerrectoría Académica quien aprueba o modifica la categoría asignada inicialmente por el Decano de Unidad, teniendo en cuenta los soportes que adjuntan a su hoja de vida los cuales deben



demostrar la idoneidad, trayectoria, experiencia, investigación, títulos y distinciones académicas. Una vez aprobado se registra en el sistema de información del Departamento de Talento Humano para la emisión del respectivo contrato, el cual contiene la categoría y la asignación salarial del contrato.

Para el caso de ascenso en el escalafón docente se cuenta con el siguiente procedimiento que conlleva a registrar el ascenso de los académicos ya vinculados con la institución:

1. Una vez la Vicerrectoría Académica reciba las solicitudes de las Unidades Académicas, convoca al Comité de asuntos docentes, quienes estudian el cumplimiento de los requisitos para el ascenso en el escalafón y recomiendan la respectiva promoción al Consejo Directivo de la Universidad, información registrada en la correspondiente acta que se realiza en la respectiva reunión (Anexo actas Comité asuntos docentes).
2. El Consejo Directivo mediante acuerdo aprueba dichos ascensos en el escalafón docente (Anexo Acuerdos Consejo Directivo).
3. Una vez aprobado por el Consejo Directivo se registra el correspondiente acto administrativo en el Departamento de Talento Humano quienes proceden a registrar la novedad en el sistema de información con el fin de reconocer al académico su categoría y su asignación salarial correspondiente.

Para concluir, se puede mencionar que la Universidad El Bosque cuenta con un sistema de registro para la aplicación del escalafón para todos los académicos el cual permite evidenciar los ingresos y ascensos a cada categoría durante cada periodo académico. De igual manera, este registro permite a la institución contar con bases de datos actualizadas acerca del escalafón docente.

### **Indicador: ID88 - Información verificable que describa los criterios de clasificación para profesores de hora - cátedra.**

Para la Universidad El Bosque, la vinculación de sus académicos es netamente laboral sin importar su dedicación, es así como los docentes hora-cátedra son contratados laboralmente bajo la modalidad de "académicos adjuntos".

La Política de Gestión del Talento Humano Académica en su política Específica de Contratación comprende las modalidades contractuales empleadas por la Universidad para la vinculación del Talento Humano en las cuales se encuentra la vinculación de los "Académicos Adjuntos".

En esta modalidad los académicos ingresan al sistema de clasificación en el escalafón docente de acuerdo con su idoneidad, trayectoria, experiencias, investigaciones, publicaciones, títulos y distinciones académicas y gozan de todas las garantías contractuales y servicios que otorga la institución, dicha denominación se hace para los académicos vinculados entre 1 a 10 horas semanales, es decir con una dedicación de  $\frac{1}{4}$  de tiempo.

Es importante aclarar que algunos profesores que tienen dedicación de  $\frac{1}{4}$  de tiempo se desempeñan en programas de pregrado y posgrado de Medicina que, por la naturaleza de la relación docencia-servicio y por su vinculación con los hospitales donde laboran, pueden tener contratos y vinculaciones de menor dedicación con la Universidad.

No obstante, estos docentes tienen vinculación de tiempo completo con el Hospital donde ejercen las labores de docencia-servicio y colaboran así mismo con la formación de estudiantes de la Universidad El Bosque.



Es así como la Universidad reconoce las directrices laborales estatales y las particulares relativas a la actividad docente y entiende que la vinculación contractual debe reconocer la relación entre el académico y la Universidad, por lo tanto son nombrados mediante un contrato laboral en el que se especifica la categoría dentro del escalafón docente de la Universidad, a su vez define las responsabilidades y funciones del académico.

Por otra parte, en el capítulo 3 del Estatuto Docente se establecen otras modalidades de vinculación y en ellas aparece la modalidad de docente Ad-honorem quienes colaboran académicamente con la Universidad, sin estar vinculados laboralmente a ella, por tanto no reciben remuneración alguna, pero su nombramiento se realiza categorizándolo en el respectivo escalafón docente establecido por el estatuto; estos docentes (como se menciona en el artículo 9 del Estatuto Docente) gozan de los siguientes privilegios:

1. Derecho a ser promovidos en el escalafón docente.
2. Acceso a los servicios de bienestar universitario.
3. Acceso a los servicios de biblioteca e informática.
4. Descuentos para adelantar estudios en la Universidad El Bosque (art. 9).

Para el ascenso, el docente ad-honorem solicita al Consejo de Facultad de su respectiva unidad académica su ascenso al escalafón, demostrando el cumplimiento de cada uno de los requisitos establecidos. Estos nombramientos ad-honorem tienen una duración de dos años.

Así mismo, La Universidad suscribe convenios docente-asistenciales con entidades de salud cuyo objeto va encaminado a apoyar el desarrollo académico y profesional en los programas de salud lo que requiere la participación de los académicos que apoyan la formación de los estudiantes. La Universidad ha suscrito alrededor de 300 convenios docente-asistenciales que de acuerdo con las normas establecidas deben apoyar el desarrollo académico y la práctica profesional en programas de salud.

Para la Institución el talento humano es factor de diferenciación y competitividad en el ámbito del conocimiento, expresión multidimensional de competencias que permite el desarrollo y hace posible el logro de los objetivos institucionales, es por ello que el talento humano académico sin importar la dedicación asignada, goza de todas las prerrogativas contractuales.

### **Indicador: ID89 - Cuadro que demuestre la distribución de los profesores de hora cátedra según los criterios de clasificación definidos en el estatuto docente.**

Para la Universidad El Bosque, dentro de su planta académica contempla los profesores adjuntos como aquellos que están vinculados laboralmente e ingresan al sistema de clasificación en el escalafón docente de acuerdo con su idoneidad, trayectoria, experiencias, investigaciones, publicaciones, títulos y distinciones académicas y gozan de todas las garantías contractuales y servicios que otorga la Institución.

Dicha denominación se hace para los académicos vinculados entre 1 a 10 horas semanales, es decir, con una dedicación de  $\frac{1}{4}$  de tiempo. Este grupo de académicos en su mayoría está representada por los académicos vinculados a la Universidad y que apoyan la relación docencia-servicio en los hospitales y/o IPS donde se han realizado convenios docencia-servicio suscritos por la Universidad con dichas entidades y además donde los estudiantes realizan sus rotaciones o prácticas profesionales; estos académicos en su mayoría por su profesión y compromisos adquiridos no les es viable tener una mayor dedicación con la Universidad.

La Universidad a través de su Política de Gestión del Talento Humano Académico, en la política específica de vinculación y contratación ha buscado estimular a los académicos con mayor dedicación y compromiso con las metas institucionales, motivo por el cual el número de académicos vinculados bajo la modalidad de adjuntos ha disminuido ostensiblemente en los últimos años ya que como se mencionó la institución busca que su talento humano académico esté vinculado como se señaló en la parte inicial. En la Tabla 21 se presenta la evolución de los académicos adjuntos.

**Tabla 21.** Evolución de los Académicos Adjuntos

Años	Número Académicos Adjuntos
2009	394
2010	415
2011	396
2012	351
2013	235
2014	98

Fuente: Departamento Talento Humano, marzo, 2014

Como se observa, el número de académicos adjuntos ha disminuido el 75% en lo transcurrido de los años 2009 a 2014, gracias a la implementación y a la mejora en la política específica de contratación, la cual busca condiciones de bienestar, permanencia, calidad de vida laboral, cultura y clima organizacional propios de la misión, del enfoque bio-psico-social y cultural de la Universidad El Bosque.

En conclusión, para la Institución su talento humano académico debe estar vinculado bajo la modalidad de contratación laboral sin importar la dedicación asignada, la categoría en el escalafón docente y formación, es decir que a pesar de tener una corta dedicación gozan de todas las prerrogativas de la Universidad, en busca de que dichos académicos aumenten su dedicación para llegar a pertenecer al núcleo académico.

**Indicador: ID90 - Información verificable sobre criterios y procedimientos previstos por la institución para la asignación salarial de los profesores en las diferentes modalidades de vinculación y para las diferentes categorías o niveles.**

La Universidad El Bosque desde sus inicios ha contado con criterios para la asignación salarial de sus académicos en sus diferentes categorías y modalidades de contratación estableciendo para ello una escala salarial acorde con la trayectoria, experiencia e idoneidad, la cual ha sido aplicada bajo el principio de la equidad.

En el marco de la implementación del Plan de Desarrollo Institucional 2011-2016, y como uno de los avances de la Política de Gestión del Talento Humano Académico de la Universidad, en su política específica de compensación, comprende las condiciones y mecanismos ofrecidos por la Universidad a sus académicos. Para la Institución la compensación es un reconocimiento al trabajo y aporte a la misma, acorde al trabajo y a las posibilidades económicas de la institución ratificando su compromiso con sus colaboradores.

Los recursos que la Universidad destina para el reconocimiento de las compensaciones de su talento humano están relacionados con la base de ingresos y la estructura de cargos. Estas son revisadas anualmente según lo permitan las condiciones económicas de la Universidad.

En los últimos años, la Universidad ha hecho un gran esfuerzo al realizar incrementos en la compensación, en especial para las categorías más altas dentro del escalafón docente de la Universidad El Bosque.

La Universidad realiza los incrementos salariales a partir del primer día del año, los cuales son aprobados por el Consejo Directivo mediante Acuerdo.

Por otra parte, el Reglamento de Trabajo en su capítulo X, artículo 27, establece los criterios y lineamientos para la aplicación de la compensación en la relación laboral de sus trabajadores con la Universidad.

La Universidad tiene como compromiso el pago oportuno del salario, prestaciones sociales, aportes al régimen de seguridad social integral de cada uno de sus trabajadores. Como se mencionó anteriormente ha venido desarrollando y fortaleciendo esta política de compensación en pro de mejorar cada día más las condiciones de sus trabajadores.

La Universidad siempre ha incrementado la compensación del talento humano por lo menos dos puntos por encima del IPC, tal y como se muestra en la tabla 22.

**Tabla 22.** Incrementos Salariales de los Académicos en los últimos años

Año	Acuerdo	IPC	Incremento aprobado	Fecha de incremento
2009	9668	7,67	7.67%	Enero 2009
2010	10114	2	4%	Enero 2010
2011	10538	3,17	4,5%	Enero 2011
2012	10934	3,73	5.8%	Enero 2012
2013	11421	2,44	5%	Enero 2013
2014	11964	2,5	4,5%	Enero 2014
Total		21.51	31.47%	

Fuente: Consejo Directivo, enero, 2014

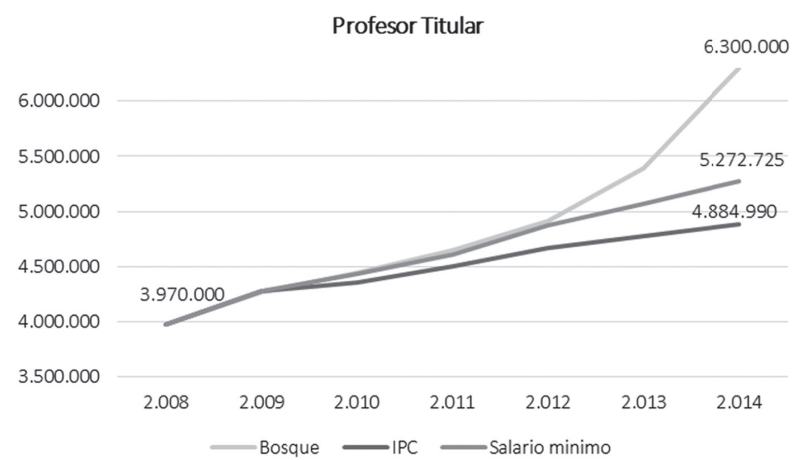
Como se observa, desde el 2009 al 2014 los incrementos promedio en la compensación de los académicos ha sido del 31.47%, es decir un incremento de 10 punto por encima del IPC, fortaleciendo de esta manera la política de compensación de los académicos.

En los últimos años, la Universidad ha hecho un gran esfuerzo al realizar incrementos especiales para la compensación en las categorías Académicas más altas dentro del escalafón docente de la Institución las cuales han sido revisadas y ajustadas periódicamente según lo permitan las condiciones económicas de la Institución; es por ello que pese a la limitación normativa del incremento anual en los precios de las matrículas y por ende de los ingresos anuales, la Universidad busca que los incrementos salariales anuales se realicen por encima del IPC, como se aplicó en los últimos cuatro años donde el incremento fue de más de dos puntos que el IPC. En el año 2010 fue de 4%, en el

2011 de 4.5% en el 2012 de 5.8%. Para el año 2013 se logró una mejora sustancial en la política de compensación de los académicos para los escalafones más altos dentro del escalafón docente (Profesores Asistentes, Asociados y Titulares) de la Universidad ya que el incremento salarial fue del 9,2 y 9,8; es decir, cuatro veces más que el IPC del año 2013 (2,44). De igual manera, para las categorías de Instructor Asistente y Asociado fue del 5% superando el IPC de ese año.

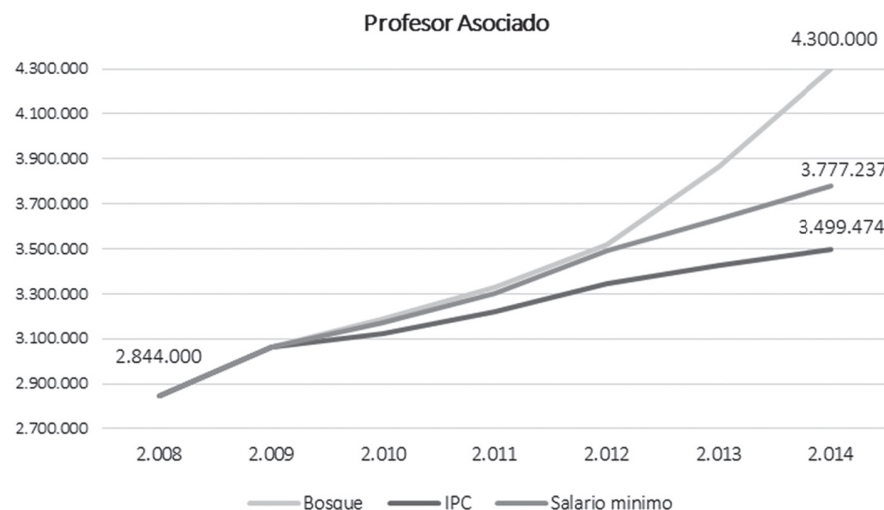
Para el año 2014, continuando con el fortalecimiento y mejora de esta política y con base en el estudio de valoración de cargos y estructura salarial realizada, se aprobó una mejora en la compensación del escalafón docente de la Universidad estableciendo incrementos: del 6.59% para la categoría de Instructor Asistente; 8.70% para Instructor Asociado; Profesor Asistente 12.18%; 11.28% para profesor asociado y un 16.84 % para el profesor Titular. En las siguientes figuras se evidencia la evolución de la compensación en las diferentes categorías del Escalafón docente de la Universidad.

**Figura 5** Evolución en la compensación para la categoría de Profesor Titular

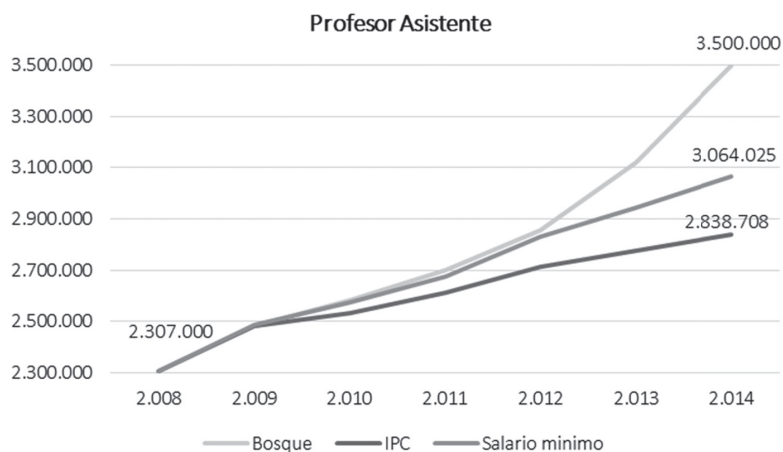


Fuente: Departamento Presupuestos, enero, 2014

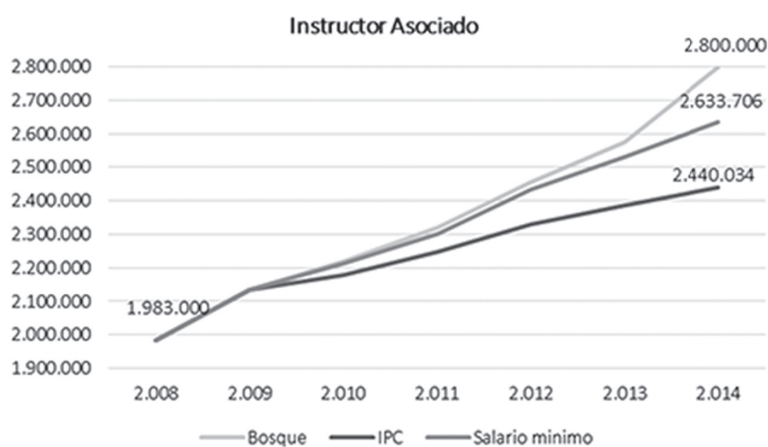
**Figura 6** Evolución en la compensación para la categoría de Profesor Asociado



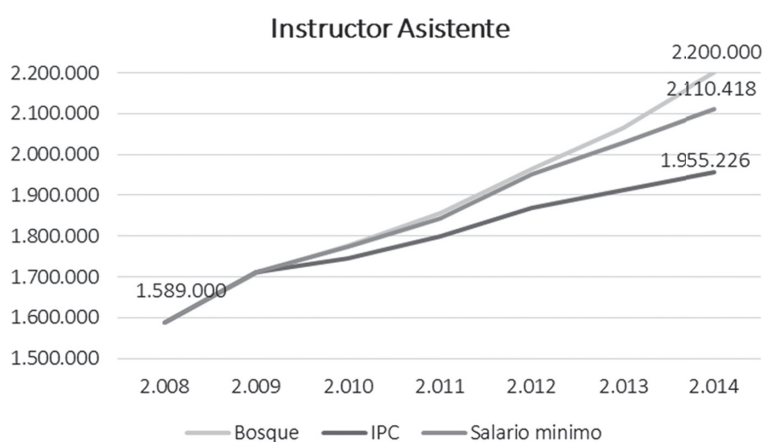
Fuente: Departamento Presupuestos, enero, 2014

**Figura 7** Evolución en la compensación para la categoría de Profesor Asistente

Fuente: Departamento Presupuestos, enero, 2014

**Figura 8** Evolución en la compensación para la categoría de Instructor Asociado

Fuente: Departamento Presupuestos, enero, 2014

**Figura 9.** Evolución en la compensación para la categoría de Instructor asistente

Fuente: Departamento Presupuestos, enero, 2014

Como se puede observar, la Universidad efectúa una revisión de la compensación de los académicos periódicamente con el fin de fortalecer esta política y así atraer, motivar, retener el Talento Humano de la Universidad, así como lograr los objetivos institucionales.

Así mismo se puede evidenciar que durante los últimos años la mejora en la política de compensación ha sido sustancial para los Académicos en las diferentes categorías académicas lo que ha permitido mayor competitividad en el ámbito académico y una mayor equidad de acuerdo al perfil del cargo.

### **Indicador: ID91 - Documentos que consignen criterios orientados para el reconocimiento de la docencia calificada.**

A través de las diferentes disposiciones institucionales, la Universidad establece los criterios para el reconocimiento de la docencia calificada como un estímulo para el talento humano académico.

Para la Universidad los estímulos constituyen un aspecto central ya que son beneficios para la vocación del académico que además de ser un precepto constitucional garantiza la libertad en la búsqueda de la ciencia y el conocimiento, al igual que el desarrollo y el fomento de la ciencia, la tecnología y las demás manifestaciones culturales, ofreciendo al talento humano académico estímulos especiales para las personas que se dediquen al ejercicio de dichas actividades.

La Política de Gestión del Talento Humano Académico, en la política específica de estímulos define los lineamientos para el estímulo y reconocimiento de los resultados de la actividad académica entre ellos los académicos que se distinguen por su docencia calificada.

Por su parte, la Política de Estímulos a la Excelencia Académica busca reconocer y promover las buenas prácticas de la vocación académica y en cada una de sus orientaciones, esta política retoma la excelencia desde lo establecido en el Estatuto Docente en sus capítulos VII y VIII.

El Estatuto Docente claramente reconoce la docencia calificada a través de los criterios de evaluación del desempeño que implican el cumplimiento de los planes de trabajo, producción intelectual, habilidad pedagógica, investigativa y/o para la proyección del servicio social, el apoyo al trabajo de los estudiantes, la puntualidad de los compromisos académicos, las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo, la contribución a la formación humana e integral de los estudiantes y el compromiso con la Universidad y con la Unidad Académica.

Con el fin de fomentar la docencia calificada, la Universidad El Bosque a través del Consejo Directivo ha otorgado estímulos. Mediante el Acuerdo no. 9688 de 2009 se estableció un sistema de becas y estímulos para los programas académicos, los cuales van dirigidos a estudiantes, académicos y administrativos, con el fin de estimular el ascenso en la espiral de la excelencia académica.

La Universidad El Bosque ha venido trabajando desde su fundación en la implementación de un sistema de estímulos y créditos educativos como instrumentos de inclusión social que permitan que los estudiantes puedan ingresar y permanecer en la educación superior en los programas que ofrece la Universidad.

Como se puede observar la Institución ha venido fomentando el desarrollo académico con el fin de alcanzar mayores niveles de formación del talento humano en los niveles de especialización, maestría y doctorado los cuales contribuyen a la docencia calificada en los diferentes campos de conocimiento y a conformar núcleos estratégicos de conocimiento, tal como lo menciona la política específica institucional de desarrollo de talento humano (Política de Gestión del Talento Humano Académico, 2012).

## **Indicador: ID92 - Documentos que consignen criterios orientados para el reconocimiento del desempeño académico.**

La Universidad a través de su Estatuto Docente en su capítulo VIII, consigna criterios para el reconocimiento académico, la dignidad e importancia del estamento académico, la profesionalización de su desempeño y el estímulo para su desarrollo y bienestar.

La Política de “Gestión del Talento Humano Académico”, contiene los lineamientos que orientan los programas y actividades que estimulan y reconocen los resultados en la actividad laboral (estímulos) y define la vocación académica como “el elemento que distingue a la comunidad Universitaria”.

Es así como la Política de Estímulos a la Excelencia Académica se orienta a mejorar y fortalecer todos los aspectos relacionados con sus académicos, y premia los mejores resultados en la Vocación académica y en sus distintas orientaciones: enseñanza –aprendizaje, descubrimiento, compromiso e integración.

Para el reconocimiento de estos estímulos la Universidad tiene en cuenta que la experiencia presentada cumpla con los criterios establecidos en la convocatoria. A continuación se describen los diferentes estímulos.

### **Estímulos Vocación Académica**

Los estímulos de esta vocación se encuentran dispuestos en el Estatuto Docente en los capítulos VII y VIII, las cuales son profesor honorario, profesor emérito, maestro universitario y docente excepcional. Por otro lado, este mismo estatuto contiene los estímulos a los docentes y el trámite de solicitudes administrativas especiales, los cuales están representados en descuentos para cursar programas de pregrado, especialización, maestría, doctorado, cursos, seminarios, diplomados para quienes reúnan los requisitos allí exigidos; auxilios académicos para casos especiales, cuando sean de beneficio general de la Universidad los cuales se encuentran determinados en el mismo estatuto.

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

Dentro de esta vocación se reconocen las experiencias de los académicos que evidencien excelencia en:

- › Adquisición de títulos
- › Evaluación por parte de los estudiantes
- › En el resultado de estrategias de acompañamiento para el éxito de los estudiantes
- › En el desarrollo de su asignatura
- › En la mejor experiencia de internacionalización
- › En la mejor experiencia en lengua extranjera
- › En la mejor experiencia de uso de las TIC

Dentro de estos estímulos la Universidad premia al académico que tenga una excelente evaluación por parte de los estudiantes la cual va encaminada a postular a todos los académicos ya sea de pregrado, posgrados y curso básico, que obtenga la mejor calificación en el proceso de enseñanza aprendizaje realizada por los estudiantes.

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

Dentro de esta vocación se reconocen las competencias investigadoras de los académicos, a través de los siguientes estímulos:

- › Convocatoria interna para la financiación de proyectos de investigación e innovación tecnológica
- › Vocación de descubrimiento a nivel de producción intelectual
- › Vocación de descubrimiento a nivel artístico y de innovación

### **Estímulos a la vocación de compromiso**

Dentro de esta vocación se reconocen los aportes significativos de los académicos a la solución de problemas de la comunidad, en esta se reconoce la excelencia en una experiencia de impacto a la sociedad a través de su quehacer académico.

### **Estímulos a la vocación de integración**

Dentro de esta vocación se reconocen los aportes significativos que evidencien la integración de las diferentes orientaciones de la vocación académica, en esta se reconoce la excelencia en la integración de las actividades propias de las diferentes vocaciones.

### **Reconocimiento a las Unidades académicas por su compromiso con la calidad**

Dentro de este se reconoce la cultura de la calidad en las diferentes unidades académicas que obtienen la acreditación de alta calidad.

Esta política establece el proceso mediante el cual se desarrolla la convocatoria para el reconocimiento de estímulos anteriormente mencionados. Este se describe claramente en el anexo Política de Estímulos a la Excelencia Académica, (pág. 47).

En el año 2012, la Universidad realizó la Primera Convocatoria a la Excelencia Académica se presentaron 100 experiencias de las cuales se premiaron 85 en las cuatro Vocaciones. En total la Inversión en los premios fue de \$179.000.000. Para el año 2013 se realizó la segunda Convocatoria a la excelencia académica donde se premiaron 100 experiencias con una inversión de \$161.500.000. Para el año 2014 y en el marco de la celebración del día del profesor se realizó el lanzamiento de la tercera convocatoria para realizar la premiación en el mes de noviembre.

Para la Universidad esta política se ha implementado como uno de los elementos nucleares para el fortalecimiento de la excelencia académica. Con lo anteriormente descrito se evidencia que la Universidad El Bosque cuenta con criterios orientados para el reconocimiento del desempeño académico y desde el año 2012 los implementa a través de las convocatorias internas.

### **Indicador: ID93 - Información verificable sobre los estímulos otorgados a los profesores en los últimos tres años.**

Los estímulos constituyen un aspecto central en la legislación colombiana ya que lo consagra como uno de los elementos esenciales de todo el régimen de personal docente de educación superior (artículo 123 de la Ley 30 de 1992). De igual manera, la Constitución Política de 1991 en su artículo 71 garantiza la libertad, la búsqueda de la ciencia y el conocimiento y establece para el Estado la obligación de crear incentivos para las personas e instituciones, es así como para la Universidad los estímulos a los académicos son un tema estratégico en la relación de los profesores con la Universidad, como lo enuncia el Estatuto Docente en sus artículos 20 y 21 y la Política de Estímulos a la Excelencia Académica.



La Universidad ha venido estimulando y reconociendo los resultados en la actividad laboral a través de su vocación académica, en sus orientaciones de enseñanza-aprendizaje, descubrimiento, compromiso e integración. En la tabla 23 se observan los estímulos entregados a los académicos en los últimos años, igualmente para el año 2014, en el marco de la celebración del Día del profesor, se realizó el lanzamiento de la convocatoria para el otorgamiento de estímulos en el mes de noviembre.

**Tabla 23.** Estímulos a los docentes en los últimos años

Vocación Académica	Experiencias Premiadas	
	2012	2013
Enseñanza-Aprendizaje: Éxito estudiantil	5	4
Enseñanza-Aprendizaje: Internacionalización	5	4
Enseñanza-Aprendizaje: Lengua extranjera	3	3
Enseñanza-Aprendizaje: Uso de las TIC	11	11
Enseñanza-Aprendizaje: Desarrollo de asignatura	15	12
Descubrimiento: A nivel individual	34	55
Compromiso	8	6
Integración	4	5
Total Experiencias Premiadas	85	100
Inversión	\$ 179.000.000	\$ 161.500.000

Fuente: Departamento Talento Humano

Como se puede observar, la Universidad ha abonado esfuerzos orientados a fortalecer todos los aspectos relacionados con sus académicos que han contribuido al logro de los cometidos misionales de la Universidad así como el desarrollo de la vocación académica, proyecto de vida de los mismos, que redundan en el bienestar colectivo, en la producción académica y científica como pertinencia e incidencia social.

## Característica 10. Desarrollo profesoral.

“La institución aplica políticas y programas de desarrollo profesoral, así como de reconocimiento a la docencia calificada, en conformidad con los objetivos de la educación superior y de la institución”

La Universidad El Bosque busca consolidarse como una institución de excelencia, multidisciplinaria, de formación, con un fuerte posicionamiento en el área de la salud y calidad de vida, para ello desarrolla programas y proyectos dirigidos al talento humano académico que permitan el desarrollo de las competencias cognoscitivas, instrumentales y actitudinales en el ámbito pedagógico, didáctico, investigativo y de proyección social. Logrando con ello un desarrollo profesoral, así como un reconocimiento a la docencia calificada de conformidad con los objetivos institucionales y la educación superior.

Es por ello que el Plan de Desarrollo Institucional 2011-2016, eje estratégico 4, Construimos un mejor equipo, desarrolla tres programas principales: Programa de desarrollo institucional, Programa de desarrollo disciplinar, Programa de Internacionalización y las TIC.

1. **Programa de Desarrollo Institucional.** Este programa se enfoca en el fortalecimiento de las competencias gerenciales, pedagógicas, didácticas de apoyo o soporte, de acuerdo al perfil de los colaboradores de la Universidad, a través de sus tres proyectos que se implementan a través de capacitación, entrenamiento y formación, abordando los siguientes campos:

**Docencia Universitaria:** El programa de Especialización en Docencia Universitaria brinda a los docentes la posibilidad de actualizarse en aspectos relacionados con la educación, la enseñanza, la epistemología e historia de la pedagogía y las nuevas tendencias. El programa de maestría en Docencia de la Educación Superior busca resignificar y redimensionar la labor del docente desde la reflexión pedagógica, crítica e investigativa en todos los niveles de la Educación Superior con el fin de contribuir al mejoramiento de la calidad de la educación con pertinencia social.

**Fortalecimiento Curricular:** Para la Universidad el fortalecimiento curricular se orienta al aprendizaje centrado en el estudiante y el currículo centrado en el aprendizaje.

**Éxito Estudiantil:** La Universidad en el desarrollo del eje estratégico Éxito estudiantil se ha preocupado por capacitar a los académicos encargados de realizar el contacto, acompañamiento y apoyo desde lo académico, psicológico o de gestión a los estudiantes.

**Segunda Lengua:** Este programa busca consolidar y desarrollo de un talento humano (Directivos, Académicos y Administrativos) buscando que se destaque entre otros en el dominio de una segunda lengua, para ello se ha fortalecido el desarrollo de habilidades en el dominio de una segunda lengua acorde con sus elecciones, proyecto de vida y profesión, permitiendo la comunicación con pares así como el desarrollo disciplinar, condiciones necesarias para fortalecer el aporte en los procesos formativos y de investigación.

**Gestión del Conocimiento:** la División de Investigaciones, la Facultad de Diseño Imagen y Comunicación y la División de Educación Continuada han venido desarrollando programas de capacitación relacionados con la Gestión del Conocimiento para el personal directivo, académico y administrativo de la Universidad. Con el propósito de sensibilizar a la comunidad académica sobre la importancia de la gestión del conocimiento, a través de la comprensión del contexto de valor añadido que aporta a la Institución e incluyendo los enfoques de práctica que ayudan a su posible puesta en marcha y aprovechamiento.

2. **Programa de Desarrollo Disciplinar.** El programa de desarrollo disciplinar a través de su **proyecto para el fomento del desarrollo de maestrías, doctorados y posdoctorados**, fortalece las competencias del talento humano académico en sus diferentes áreas del conocimiento, articulando las necesidades de las unidades académicas, las institucionales y personales; todo esto se logra a través del apoyo en la formación postgraduada de los miembros del equipo académico de la Universidad.

Para los Programas de desarrollo Institucional en el proyecto dirigido al desarrollo del equipo de profesores destinando de su presupuesto de inversión 1.6% en el año 2011, en el año 2012 el 1.1% y en el año 2013 el 1.9%.

Para la Universidad los programas de desarrollo profesoral a nivel Institucional y Disciplinar ha sido uno de sus principales objetivos ya que ha contribuido al desarrollo de sus competencias y al fortalecimiento de la Orientación Estratégica, los postulados del Proyecto Educativo Institucional y a los currículos de cada uno de los programas.

### **Indicador: ID94 - Información verificable sobre planes de desarrollo profesoral de la Institución en los últimos tres años.**

La Universidad El Bosque busca consolidarse como una Institución de excelencia, multidisciplinaria, de formación, con un fuerte posicionamiento en el área de la salud y calidad de vida, para ello desarrolla programas y proyectos dirigidos al talento humano académico que permitan el desarrollo de las competencias cognoscitivas, instrumentales y actitudinales en el ámbito pedagógico, didáctico, investigativo y de proyección social.

El Plan de Desarrollo Institucional 2011-2016, en el eje estratégico 4, Construimos un mejor equipo, desarrolla tres programas principales y dos de soporte para el desarrollo profesoral de la institución, los cuales comprenden:

- ▶ Programa de Desarrollo Institucional en el cual se fortalecen las competencias pedagógicas y didácticas de los académicos para consolidar entornos de aprendizaje significativo, la internacionalización, el manejo apropiado de una segunda lengua y de las TIC. Este programa se desarrolla a través de capacitación, entrenamiento y formación.
- ▶ Programa de Desarrollo Disciplinar fortalece las competencias disciplinares, articulando las necesidades de las unidades académicas, las institucionales y personales; todo esto se logra a través del apoyo en la formación posgraduada de los miembros del equipo académico de la Universidad.
- ▶ Programa de Internacionalización y de las TIC encaminado a favorecer la inserción de los académicos en el entorno global los que fortalece la calidad, la eficiencia y oportunidad de la gestión del académico; este programa se desarrolla a través de diferentes proyectos, como el fortalecimiento de las habilidades en el dominio de una segunda lengua acorde con sus elecciones, proyecto de vida y profesión que permita la comunicación con pares así como el desarrollo disciplinar, condiciones necesarias para contribuir a los procesos formativos y de investigación. Como se presentará en el indicador 97.

En el marco de la implementación del PDI, se desarrolla la Política de Gestión del Talento Humano Académico la cual incluye las políticas específicas que abarcan:

- ▶ El desarrollo institucional busca el desarrollo colectivo de los académicos que garantice las habilidades a nivel institucional.

- › El desarrollo disciplinar busca fortalecer el talento humano académico en sus diferentes áreas del conocimiento.
- 1. **Programa de Desarrollo Institucional.** Este programa se enfoca en fortalecer las competencias gerenciales, pedagógicas, didácticas de apoyo o soporte, de acuerdo al perfil de los colaboradores de la Universidad, a través de sus tres proyectos: a) desarrollo del equipo directivo, b) desarrollo del equipo académico y c) desarrollo del equipo administrativo; con la ejecución de estos proyectos se ha buscado consolidar entornos de aprendizaje significativo, la internacionalización en la Universidad, el fortalecimiento de una segunda lengua y del uso las TIC. Los tres proyectos de este programa se han implementado a través de capacitación, entrenamiento y formación, de la siguiente manera:

### Docencia Universitaria

La Universidad a través de estímulos y apoyos económicos promueve la formación de sus directivos y académicos en el campo de la docencia, en los programas de especialización en docencia universitaria y la maestría en docencia de la educación superior.

El programa de Especialización en Docencia Universitaria brinda a los docentes la posibilidad de actualizarse en aspectos relacionados con la educación, la enseñanza, la epistemología e historia de la pedagogía y las nuevas tendencias, este programa se viene ofreciendo en la Universidad desde el año 1998. Para el año 2011, inicia el programa de Maestría en Docencia de la Educación Superior la cual busca resignificar y redimensionar la labor del docente desde la reflexión pedagógica, crítica e investigativa en todos los niveles de la educación superior con el fin de contribuir al mejoramiento de la calidad de la educación con pertinencia social. Para los académicos de la Universidad El Bosque que cursen estos programas se les otorga descuento en el valor de la matrícula de cada semestre y se les ofrece facilidades de pago. A continuación en la tabla 24 se presenta el número de directivos y docentes de la Universidad El Bosque que se han graduado de estos programas en los últimos tres años.

**Tabla 24.** Directivos y docentes graduados de los programas especialización en Docencia Universitaria y maestría Docencia de la Educación Superior

Nivel de Formación	2011	2012	2013
Especialización	28	14	4
Maestría			20
Total	28	14	24

Fuente: Secretaría General – Talento Humano, 2014

Como se puede observar en la tabla 24, el número de graduados de la especialización para el último año disminuyó, podría decirse que al iniciar la oferta de la maestría los académicos de la Universidad han cursado estudios en el nivel de maestría.

### Fortalecimiento Curricular

Para la Universidad el fortalecimiento curricular se orienta al aprendizaje centrado en el estudiante y el currículo centrado en el aprendizaje. El programa de fortalecimiento curricular supone la coherencia, comprensión y apropiación desde una estructura diacrónica que articule el PEI con los objetivos Institucionales de aprendizaje, el Proyecto Educativo del Programa y los Objetivos de aprendizaje del programa y el diseño de los cursos con los objetivos de aprendizaje.

Para lograr esta apropiación la Universidad ha desarrollado un programa de capacitaciones dirigido a los **directivos y académicos**, compuesto por talleres y cursos que han permitido que se diseñen cursos para hacer realidad el enfoque del aprendizaje significativo como modelo educativo fundamental. Y desde el 2011-2 se incorporaron los syllabus de pregrado en el Sistema de Información Académica (SALA). A continuación en la tabla 25 se describe la participación que ha tenido el equipo directivo y académico en este programa de capacitación.

**Tabla 25.** Participación de Directivos y Académicos en Talleres

Talleres (16 horas)	Año	
	2011	2012
Taller: Creación de ambientes para el aprendizaje. Prof. Martha Moreno	70	
Taller: Diseño de cursos para el aprendizaje significativo. Dr. Dee Fink U. Oklahoma		239

Fuente: Fortalecimiento Curricular, enero, 2014

Como se puede observar en total 309 académicos de la Universidad han participado en talleres. En la tabla 26 se presenta la participación de directivos y académicos en cursos de Aprendizaje Significativo.

**Tabla 26.** Número de Directivos y Académicos que participaron en Cursos

Cursos (30 a 48 horas)	Año			Total
	2011	2012	2013	
Curso en línea "diseño de curso para el aprendizaje significativo" Dr. Dee Fink U. Oklahoma	20	20	22	62
Curso Institucional virtual "Aprendizaje significativo para el fortalecimiento curricular" Profesores tutores pares		51	102	153
Curso sobre "Herramientas de TIC para el aprendizaje significativo" Educación Continuada. Facultad de Ingeniería			17	17
Total	20	71	141	232

Fuente: Coordinación Fortalecimiento Curricular, enero 2014

La participación en cursos del equipo directivo y académico ha sido de 232. Es importante resaltar que 63 de este grupo fueron capacitados por el Dr. Dee Fink de la Universidad Oklahoma.

### Éxito Estudiantil

La Universidad en el desarrollo del eje estratégico éxito estudiantil se ha preocupado por capacitar a los académicos encargados de realizar el contacto, acompañamiento y apoyo desde lo académico, psicológico o de gestión a los estudiantes. En la tabla 27 se presenta el número de académicos que han participado en los talleres y capacitaciones en este aspecto.

**Tabla 27.** Número de Académicos que participaron talleres o cursos en éxito estudiantil

Cursos o talleres	Año			Total
	2011	2012	2013	
Seminario- Taller El Desarrollo de Competencias para la Tutoría Integral en el Modelo de Gestión de Éxito Estudiantil	0	0	32	32
Taller Orientación Pedagógica y Estrategias Didácticas para el Aprendizaje Significativo y el Éxito Estudiantil	0	0	87	87
Capacitación Sistema de Información del MEN (SPA-DIES – Sistema para la Prevención de la Deserción de la Educación Superior)	0	0	48	48
Diplomado ambientes virtuales de aprendizaje - AVAS	0	0	5	5
Total	0	0	172	172

Fuente: Coordinación Éxito estudiantil, enero, 2014

Como se puede observar en la tabla 27, la capacitación institucional para académicos en éxito estudiantil ha iniciado en el año 2013, proceso que paulatinamente irá fortaleciéndose.

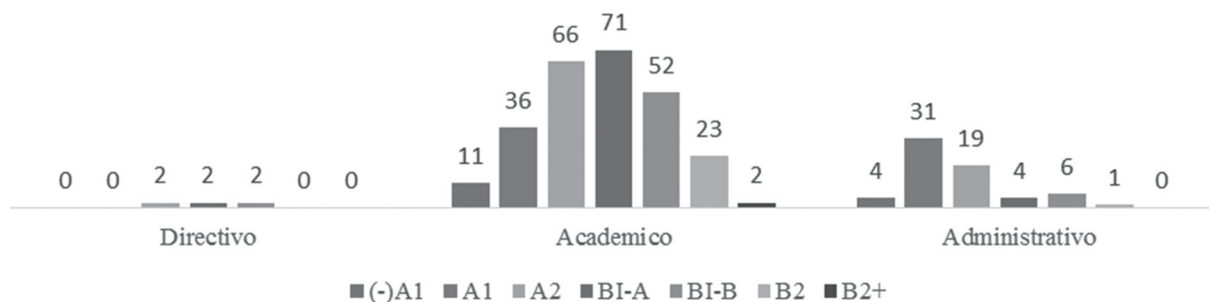
## Segunda Lengua

Este programa busca consolidar y desarrollar un talento humano (**Directivos, Académicos y Administrativos**) buscando que se destaque, entre otros, en el dominio de una segunda lengua, para ello se ha fortalecido el desarrollo de habilidades en el dominio de una segunda lengua acorde con sus elecciones, proyecto de vida y profesión, permitiendo la comunicación con pares así como el desarrollo disciplinar, condiciones necesarias para fortalecer el aporte en los procesos formativos y de investigación.

La Universidad como producto de la implementación del PDI 2011 – 2016 y con el fin de continuar con la contribución a la formación de los académicos en el idioma no materno desarrolla la política de Lengua Extranjera cuyo objetivo es el desarrollo de una política de bilingüismo en la institución que permita formar personas competentes en lengua extranjera, competencia entendida como una función comunicativa que debevel un conjunto de conocimientos y habilidades que a la vez permita el desempeño comunicativo en una segunda lengua y en otros contextos determinados. En la Política específica de lengua extranjera, para académicos se promueve el desarrollo de la suficiencia lecto -escritora y hablante en lenguas extranjeras de los académicos.

Para la Universidad El Bosque uno de sus propósitos es fortalecer las habilidades de habla, escucha, escritura y lectura, contribuyendo de esta manera con la formación bilingüe de la comunidad, orientada hacia la investigación, el desarrollo y la aplicación de nuevas tecnologías en lenguas diferentes a la nativa, para ello cuenta con el Centro de Lenguas dependencia que está a la vanguardia de este objetivo institucional.

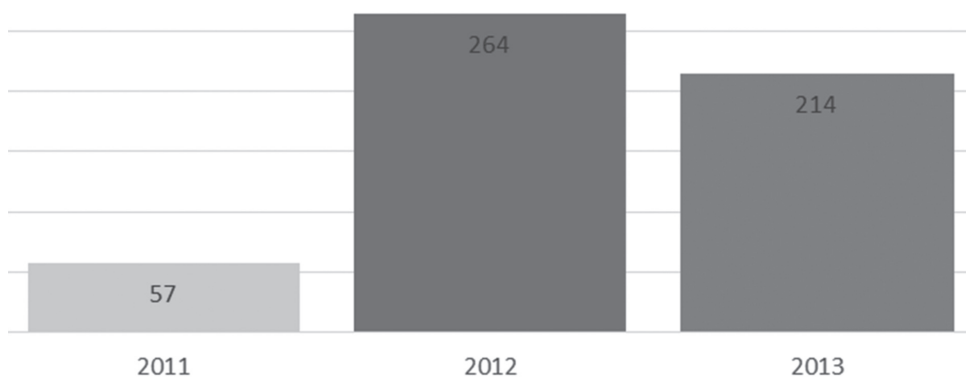
En el año 2013 primer periodo académico, se realizó una prueba clasificatoria en el idioma inglés, aplicada a los **Directivos, Académicos y administrativos** que quisieran participar. La muestra fue de 332 participantes, de ellos 6 directivos, 261 académicos y 65 administrativos, los resultados de esta prueba se observan en la figura 10.

**Figura 10** Resultados prueba de clasificación en inglés 2013-II

Fuente: Centro de Lenguas, diciembre de 2013

En la figura 10 se puede observar que tanto directivos y académicos en términos generales tienen un nivel de inglés intermedio, mientras que el nivel de inglés en el grupo de administrativos es más bajo.

Con el fin de consolidar el aprendizaje en una segunda lengua la Universidad El Bosque desde el año 2011 ofrece el programa de fortalecimiento del aprendizaje del inglés mediatizado virtualmente a través de la plataforma Tell Me More, el cual se ofrece de forma gratuita, los procesos de formación en lengua extranjera de todos los miembros de la comunidad universitaria: estudiantes, académicos, directivos y administrativos. En la figura 11 se presenta la participación de académicos y administrativos en este curso en durante los tres años de implementación del Proyecto.

**Figura 11.** Participación de Directivos, académicos y administrativos en este curso en durante los tres años de implementación

Fuente: Reporte Centro de Lenguas, 2011, 2012 y 2013

Como se puede observar en la figura 11 el número de directivos y académicos que han participado en la Plataforma Tell Me More durante los tres años que se ha implementado esta modalidad de curso es de 535.

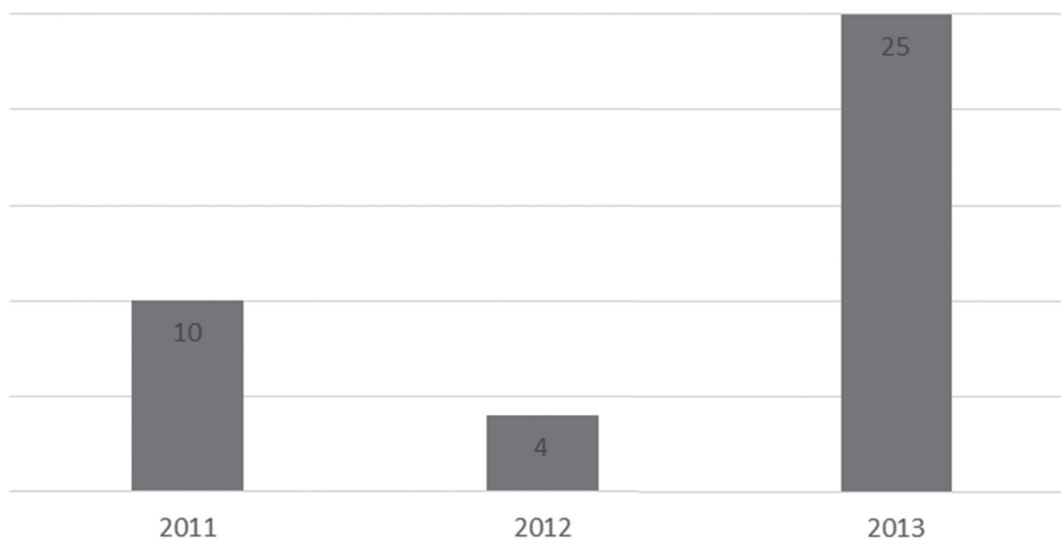
Por otra parte, para contribuir con la formación bilingüe la Universidad desde su Centro de Lenguas ofrece cursos presenciales de inglés en los diferentes niveles de inglés, cada uno de estos, se cursa en un semestre académico (15 semanas) con 6 horas de clase semanal, enfocadas al desarrollo de las habilidades con propósitos generales, (gramática, pronunciación, comprensión de lectura, habilidades comunicativas tanto orales como escritas y de escucha). En la tabla 28 se presenta los niveles de Inglés que ofrece el Centro de Lenguas.

**Tabla 28.** Niveles de Inglés que ofrece el Centro de Lenguas

Nivel regular	Grado	Horas presenciales
Nivel a: beginner	A - starter	45
A1 beginner		90
A2 elementary		90
Nivel b: intermediate	B1 - a pre - intermediate	90
B1 - b intermediate		90
B2 upper intermediate		90
B2 + advanced		90

Fuente: Centro de Lenguas, enero, 2014

La participación de los equipos Académico y Administrativos en estos cursos durante los años 2011 a 2013 se presenta en la figura 12.

**Figura 12.** Número de participantes en cursos presenciales

Fuente: Tesorería, enero, 2014

Como se puede observar en total durante los tres años de implementación del PDI han participado 39 académicos quienes fueron beneficiarios de un descuento en el 66% en la matrícula a estos cursos.

### Gestión del Conocimiento

Desde el segundo semestre del año 2012, la División de Investigaciones, la Facultad de Diseño Imagen y Comunicación y la División de Educación Continuada han venido desarrollando programas



de capacitación relacionados con la Gestión del Conocimiento para el personal directivo, académico y administrativo de la Universidad.

A la fecha se han desarrollado tres Diplomados con el propósito de sensibilizar a la comunidad académica sobre la importancia de la gestión del conocimiento, a través de la comprensión del contexto de valor añadido que aporta a la Institución e incluyendo los enfoques de práctica que ayudan a su posible puesta en marcha y aprovechamiento.

Cada uno de los diplomados ha tenido una intensidad de 16 horas presenciales y 120 horas virtuales. A continuación en la tabla 29 se presenta la participación de los equipos directivo, académico y administrativo en estos programas de Gestión del Conocimiento.

**Tabla 29.** Participación de los equipos Directivo, Académico y Administrativo en el Diplomado de Gestión de Conocimiento

Equipo	Año			Total
	2011	2012	2013	
Directivo	0	16	3	19
Académico	0	27	51	78
Total	0	43	54	97

Fuente: División Educación Continuada, diciembre, 2013

Como se puede observar en la tabla anterior, 97 académicos han tomado este diplomado, de ellos 19 son directivos académicos, es decir, decanos, secretarios académicos, directores de programa o área; los 78 restantes son académicos de las diferentes unidades académicas.

## 2. Programa de Desarrollo Disciplinar

La Universidad El Bosque busca consolidarse como una institución de excelencia, multidisciplinaria, de formación, con un fuerte posicionamiento en el área de la salud y calidad de vida, para ello, el desarrollo de programas y proyectos son dirigidos al talento humano Directivo y Académico que permitan el desarrollo de las competencias cognoscitivas, instrumentales y actitudinales en el ámbito pedagógico, didáctico, investigativo y de proyección social.

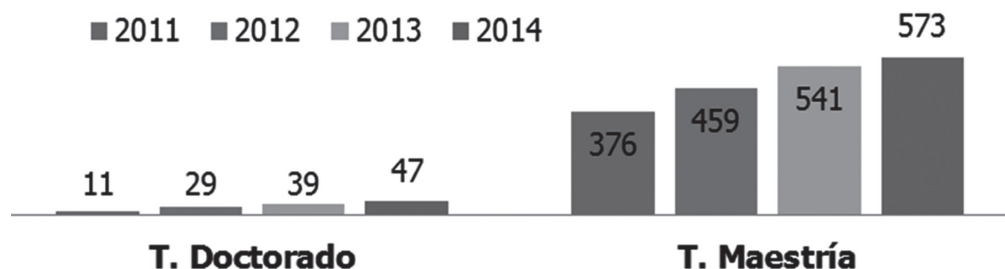
Programa de desarrollo disciplinar a través de su proyecto para el **fomento del desarrollo de maestrías, doctorados y posdoctorados**, fortalece las competencias del talento humano académico en sus diferentes áreas del conocimiento, articulando las necesidades de las unidades académicas, las institucionales y personales; todo esto se logra a través del apoyo en la formación posgraduada de los miembros del equipo académico de la Universidad.

La Universidad ha venido implementando este Programa y su proyecto en las Unidades Académicas dando apoyo económico para el desarrollo de estudios en estos niveles a través de soporte financiero, es decir, auxilios económicos para capacitación, garantías contractuales, apoyos para viaje y manutención, de acuerdo a la disponibilidad presupuestal del área, antecedentes laborales y tipo de vinculación.

Estos auxilios económicos se aprueban para apoyar los estudios del equipo Directivo y Académico para la formación Doctoral, Maestría, Especialización, curso o pasantía, para el desarrollo. Como

resultado de la estrategia anteriormente descrita la Universidad puede mostrar un incremento en el número de Académicos en los niveles de Doctorado y maestría como se muestra en la figura 13.

**Figura 13.** Académicos con Doctorado y Maestría

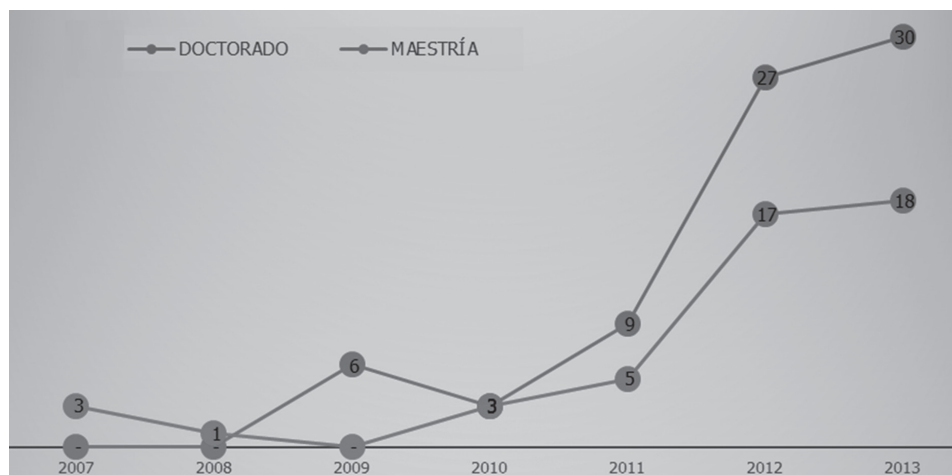


Fuente: Departamento Talento Humano, marzo, 2014

Como se puede observar desde la implementación del PDI y de la Política de Gestión del talento Humano se ha incrementado el porcentaje de doctores de 1% al 3%, es decir, de 11 a 47 académicos, y en el nivel de maestría de 34% a un 42% de la población de académicos, es decir, de 376 a 573.

Como resultado de la implementación del Programa de desarrollo disciplinar, se observa un incremento significativo en el número de directivos y académicos beneficiados en su formación de Doctorado y Maestría en los últimos 7 años, como se evidencia en la figura 14.

**Figura 14.** Numero de académicos con Auxilio económico para capacitación en estudios en doctorado o maestría



Fuente: Consejo Directivo, diciembre, 2013

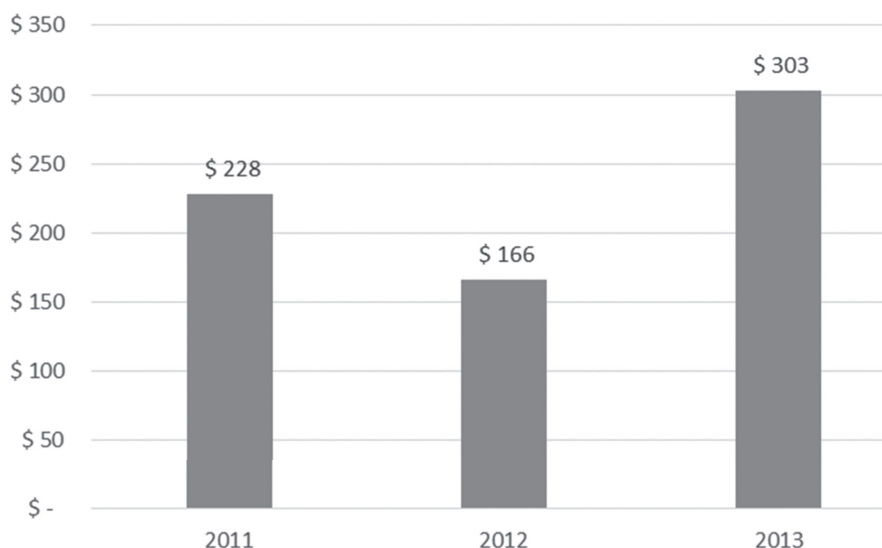
En la Figura 14 se observa que el número de académicos beneficiados por Auxilios económicos para realizar estudios en los niveles de doctorado y maestría se ha incrementado claramente a partir de la implementación del Plan de Desarrollo Institucional 2011-2016. Sin embargo es importante mencionar que este tipo de auxilios también se ha ofrecido para la realización de estudios de especialización, Fellow y Pasantías. Para lograr este fortalecimiento del equipo académico la Universidad ha hecho grandes esfuerzos en inversiones como se observa en la figura 15.

**Figura 15.** Inversión en los auxilios económicos para capacitación de Académicos 2011 a 2013

Fuente: Consejo Directivo, diciembre, 2013

En la figura 15 se observa que en los últimos tres años el valor total de los auxilios económicos para capacitación se ha incrementado sustancialmente, lo que permite evidenciar el compromiso de la Universidad con el desarrollo de este programa.

Así mismo la Universidad apoya a los académicos que asisten a congresos, simposios, seminarios, otros, este apoyo lo realiza a través de un auxilio económico el cual es aprobado por el consejo directivo. En la figura 16 se observa la inversión en este tipo de auxilios para los académicos en los últimos tres años.

**Figura 16.** Inversión en los auxilios económicos para estancias cortas, 2011 a 2013

Nota: Valores en millones de pesos

Fuente: Consejo Directivo, diciembre, 2013

Con los desarrollos evidenciados para los programas Institucional y Disciplinar se puede observar como la Universidad El Bosque desarrolla planes de trabajo para sus académicos con el fin de que cada día desarrollen sus competencias y contribuyan al fortalecimiento de la Orientación Estratégica, los postulados del Proyecto Educativo Institucional y a los currículos de cada uno de los programas.

**Indicador: ID95 - Número de profesores de TC y medio tiempo que cursan programas de doctorado/ número de profesores de tiempo completo y medio tiempo que no tienen ese título en la institución.**

La Universidad a través del Plan de Desarrollo Institucional 2011 – 2016 (PDI) en su eje estratégico 4 denominado “Construimos un mejor equipo” fortalece el desarrollo integral del talento humano de la Universidad encaminado a conformar un equipo de trabajo con los conocimientos y competencias requeridas.

Por otra parte, la Política de Gestión del Talento Humano Académico, a través de políticas específicas de desarrollo de carrera Académica, desarrollo institucional y desarrollo disciplinar, da direccionamientos estratégicos que permiten avanzar en la retención de los académicos actualmente vinculados con la Institución que son Doctores o Magíster o que están en proceso de titulación; para ello la Universidad apoya económicamente el desarrollo de estudios en estos niveles a través de soporte financiero, es decir, auxilio económico para educación, garantías contractuales, apoyos para viaje y manutención, de acuerdo a la disponibilidad presupuestal del área, antecedentes laborales y tipo de vinculación.

En la tabla 30 se puede evidenciar el número de profesores de tiempo completo y ½ tiempo que cursan programas de doctorado/ número de profesores de tiempo completo y medio tiempo que no tienen ese título en la institución.

**Tabla 30.** Número de profesores de TC y medio tiempo que cursan programas de doctorado/ número de profesores de tiempo completo y medio tiempo que no tienen ese título en la institución.

Nivel de Formación	Número de profesores de 1/2 Tiempo	Número de profesores de Tiempo Completo
	(11-30 Horas)	(31-40 Horas)
Académicos que Cursan formación Doctoral	14	40
Académicos sin título Doctoral	463	561
Indicador	0.03	0.07

Fuente: Departamento Talento Humano, Marzo 2014

Como se puede observar de un número total de 1024 de académicos que no poseen título doctoral, 54 se encuentran en esta formación, es decir el 5% de esta población realiza estudios Doctorales.

Como se mencionó en indicadores anteriores la Universidad cuenta con un 5% de académicos con título Doctoral, y el 5% en formación.

**Indicador: ID96 - Número de profesores de TC y medio tiempo que cursan programas de maestría/ número de profesores de tiempo completo y medio tiempo que no tienen ese título ni el de doctorado en la institución.**

En la tabla 31 se puede evidenciar el número de profesores de tiempo completo y ½ tiempo que cursan programas de maestría/ número de profesores de tiempo completo y medio tiempo que no tienen ese título ni el de doctorado en la Institución.

**Tabla 31.** Número de profesores de TC y medio tiempo que cursan programas de maestría/ número de profesores de tiempo completo y medio tiempo que no tienen ese título ni el de doctorado en la institución

Nivel de Formación	Número de profesores de 1/2 Tiempo	Número de profesores de Tiempo Completo
	(11-30 Horas)	(31-40 Horas)
Académicos que Cursan programas de maestría	22	42
Académicos sin título Doctoral o de maestría	286	297
Indicador	0.07	0.14

Fuente: Departamento Talento Humano, Marzo 2014

Como se puede observar de un número total de 583 académicos que no poseen título de doctorado ni de maestría, 64 se encuentran en esta formación, es decir el 10% de esta población realiza estudios de maestría.

Concluimos que los académicos de la Universidad El Bosque cada vez más se esfuerzan por cualificarse en sus disciplinas, apoyados con los estímulos que les ofrece la Universidad. Semestre a semestre se observa el incremento de académicos cursando estudios en los niveles de maestría y doctorado lo que ha permitido la consolidación de un núcleo académico más fortalecido.

### **Indicador: ID97 - Información verificable sobre programas orientados a la formación de los profesores de TC y MT en idioma no materno.**

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 calidad de vida, insertada en un entorno global. Esto requiere la consolidación y desarrollo de un talento humano que se destaque entre otros en el dominio de una segunda lengua.

A través del Plan de Desarrollo Institucional en su eje 4. "Construimos un mejor equipo" establece dentro de sus programas el de Internacionalización, considerado como un proceso de inserción de la institución en un entorno global soportado fundamentalmente en la participación con su comunidad.

Para ello se busca el desarrollo de habilidades en el dominio de una segunda lengua acorde con sus elecciones, proyecto de vida y profesión, permitiendo la comunicación con pares así como el desarrollo disciplinar, condiciones necesarias para fortalecer el aporte en los procesos formativos y de investigación.

La Universidad cuenta con la Política de Internacionalización, donde se describen los lineamientos para insertar a todos los miembros de la comunidad académica en un entorno global, lo que implica presencia, impacto en su comunidad y de sus procesos. Se establecen los parámetros para incluir en las dinámicas y contextos globales a la comunidad académica, para ello establece como principio el bilingüismo mediante el cual se fomenta el aprendizaje de una segunda lengua que facilite la participación en redes de los profesores y de investigación tanto como en actividades académicas internacionales de su comunidad de acuerdo con el Plan de Desarrollo Institucional vigente.

La Universidad con el fin de contribuir a la formación de los académicos en el idioma no materno desarrolla la política de Lengua Extranjera cuyo objetivo es formar personas competentes en lengua extranjera, competencia entendida como una función comunicativa que debe de un conjunto

de conocimientos y habilidades que a la vez permita el desempeño comunicativo en una segunda lengua y en otros contextos determinados.

Esta Política también promueve el desarrollo de la suficiencia lecto -escritora y hablante en lenguas extranjeras de los académicos.

Para promover la formación de los académicos en un idioma no materno, la Universidad a través del Consejo Directivo, mediante Acuerdo No. 9731 del año 2009 del Consejo Directivo, estimula el aprendizaje de lengua extranjera en los académicos y establece la modalidad de financiación para quienes deseen realizar los cursos de Inglés en el Centro de Lenguas; motivándolos así para que inicien o continúen su proceso de formación en inglés y a la vez apoyen los procesos de formación de los estudiantes. De la misma forma, El Consejo Directivo mediante el Acuerdo No.10525 de 2011, aprobó la implementación de un programa de fortalecimiento del aprendizaje del inglés mediatizado virtualmente a través de la plataforma Tell Me More, que apoya de forma gratuita, los procesos de formación en lengua extranjera de todos los miembros de la comunidad universitaria: estudiantes, académicos, directivos y administrativos.

Uno de los propósitos de la Universidad es contribuir con la formación bilingüe de la comunidad para ello cuenta con el Centro de Lenguas dependencia que está a la vanguardia de este objetivo institucional.

### **Indicador: ID98 - Porcentaje de profesores de medio tiempo y tiempo completo que han participado en los diferentes programas de formación docente en los últimos tres años.**

La Universidad, por ser una institución de formación, ha enfocado todos sus esfuerzos en la vocación académica de los docentes. En particular, reconoce la importancia de que los académicos participen en los diferentes programas de formación que estén en constantes cambios de la sociedad y del conocimiento ya que las tendencias de nuestra sociedad impulsan a que cada día los académicos se formen en varias disciplinas para lograr la excelencia en la formación de nuestros estudiantes.

Es por ello que la Universidad desde su Plan de Desarrollo Institucional 2011 -2016 enmarcado en el eje estratégico 4: Construimos un mejor equipo, en los programas de desarrollo institucional y disciplinar, encamina sus esfuerzos a fortalecer y consolidar las competencias pedagógicas-didácticas institucionales y las competencias en las diferentes disciplinas tal y como se presentó en el indicador 94.

En la tabla 32 se presenta el porcentaje de profesores por dedicación que han participado en los diferentes programas de formación docente en los años 2011, 2012 y 2013 incluyendo la participación en congresos y apoyos.

**Tabla 32.** Porcentaje de Académicos de tiempo completo y medio tiempo que han participado en los diferentes programas de formación institucional y disciplinar docente en los últimos tres años

<b>Dedicación</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
Tiempo Completo	43%	76%	67%
1/2 Tiempo	23%	29%	24%

Fuente: Departamento Talento Humano, Marzo 2014

En la tabla 32 se observa cómo los académicos en los últimos años han tenido una participación considerable en los diferentes programas de formación tanto institucional como disciplinar, es así como para el año 2011 el 43% de los académicos de tiempo completo y el 23% de los de ½ tiempo participaron en estos programas de formación; para el año 2012 el 76% de los académicos de tiempo completo y el 29% de medio tiempo tuvieron participación en estos programas. Por último en el año 2013 el 67% de los académicos de tiempo completo y el 24% de los de medio tiempo participaron en estos programas.

Como se puede apreciar, la implementación de estos programas formativos en lo institucional y en lo disciplinar han contribuido a que los académicos afronten los complejos y diversos fenómenos de la globalización, a un desarrollo técnico-científico, al fortalecimiento de la segunda lengua y a la diversificación de fuentes de conocimiento, repercutiendo así en la excelencia y la calidad en cada una de las funciones sustantivas de la Universidad El Bosque.

**Indicador: ID99 - Número de Profesores que han participado en los diferentes tipos de programas de formación profesoral en los últimos tres años, discriminados por nivel, área de formación y tipo de estudios.**

La Universidad El Bosque a través del Plan de Desarrollo Institucional 2011-2016, eje estratégico 4 “Construimos un mejor equipo” desarrolla los programas de desarrollo institucional y desarrollo disciplinar, como se mencionó anteriormente. A continuación se presenta el número de académicos que han participado en los diferentes tipos de programas de formación, los cuales se relacionan por nivel, área de formación y tiempo de estudios. En la tabla 33 se presenta el número de académicos que han participado en los programas de desarrollo Institucional y disciplinar.

**Tabla 33.** Número de académicos que han participado en el programa de desarrollo profesoral (Institucional y Disciplinar) en los últimos tres años por nivel de formación

Programa	Nivel	2011	2012	2013	Total
Institucional	Diplomados	1	45	59	105
	Cursos	90	343	442	875
	Talleres	73	239	87	399
	Congreso-Seminario	60	65	153	278
Disciplinar	Doctorado	9	29	31	69
	Maestría	8	17	41	66
	Especialización	32	14	6	52
	Fellow	2	0	1	3
	Pasantía	1	2	4	7
Total		276	754	824	1854

Fuente: Departamento Talento Humano, Marzo 2014

Como se puede observar en la tabla 33, la Universidad año tras año ha aumentado el número de académicos beneficiados tanto en programas institucionales como disciplinares. En la Tabla 34 se observa la distribución de estos académicos por área de formación.

**Tabla 34.** Numero de académicos que han participado en el programa de desarrollo profesoral (Institucional y Disciplinar) en los últimos tres años por áreas de Formación

Programa	Área de Formación	2011	2012	2013	Total
Institucional	Docencia Universitaria	28	14	24	66
	Éxito estudiantil	0	0	172	172
	Fortalecimiento curricular	93	310	141	544
	Gestión del Conocimiento	0	43	54	97
	Segunda Lengua	67	268	239	574
Disciplinar	Ciencias Naturales y de la Salud	41	68	112	221
	Ciencias Sociales y Humanas	19	24	40	83
	Ingeniería y administración	13	20	35	68
	Artes y diseño	15	7	7	29
Total		276	754	824	1854

Fuente: Departamento Talento Humano, Marzo 2014

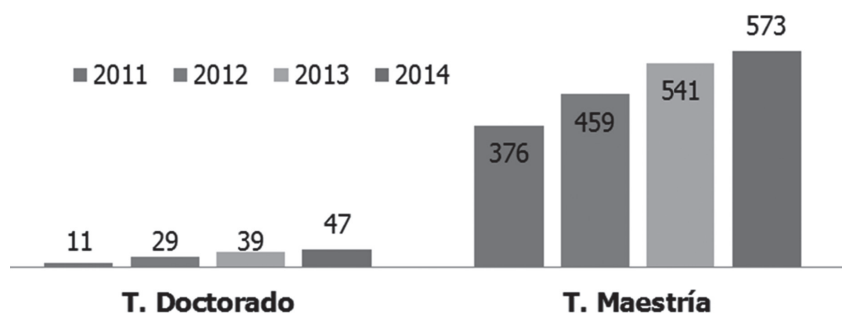
En la tabla 34 se observa cómo la Universidad centra grandes esfuerzos en el desarrollo académico a nivel institucional haciendo partícipes a un gran número de académicos en este tipo de programas que permitirán capacitar al talento humano académico en los programas y proyectos del PDI 2011-2016. En cuanto a la participación de los académicos en el programa de desarrollo disciplinar se observa el gran impulso dado al área de las ciencias naturales y de la salud de acuerdo a la orientación estratégica en el área de la salud y calidad de vida, pero así mismo se evidencia que al ser multidisciplinaria no pierde de vista el fortalecimiento de su cuerpo profesoral en las otras áreas de conocimiento.

### **Indicador: ID100 - Información verificable sobre evaluación del impacto académico de los programas de desarrollo profesoral.**

La Universidad El Bosque a través de la implementación de las políticas de Desarrollo Profesoral y de los Programas de Desarrollo Profesoral definidos en el PDI 2011- 2016 ha fortalecido la cualificación profesoral lo que ha contribuido al trabajo académico, investigativo y de producción en las diferentes unidades académicas, a su vez ha permitido desarrollar competencias en los académicos a nivel institucional y disciplinar.

Como resultado del Programa de Desarrollo Disciplinar, la Universidad puede mostrar un avance en el número de Académicos en los niveles de Doctorado y Maestría como se muestra en la figura 17 de manera comparativa entre los años 2011 y 2014.



**Figura 17.** Avance en el nivel de Formación de los Académicos

Fuente: Departamento Talento Humano, marzo, 2014

Como se puede observar desde la implementación del PDI y de la Política de Gestión del Talento Humano se ha incrementado el porcentaje de doctores de 1% al 3%, es decir, de 19 a 47 académicos, y en el nivel de maestría de 34% a un 42%, es decir, de 376 a 573.

Por otra parte, como resultado de los programas de desarrollo Institucional se evidencia una mayor comprensión y apropiación de los académicos con la Misión, el Proyecto Educativo Institucional, así como de los Objetivos Institucionales de Aprendizaje, lo que ha permitido la articulación de estos con el Proyecto Educativo de cada uno de los programas académicos. Es así como se observa que Programas de Asignaturas y Cursos de la Universidad estén alineados con este enfoque a través de los objetivos Institucionales de Aprendizaje y de cada uno de los programas académicos.

De acuerdo al documento denominado Políticas y Gestión Curricular para lograr el desarrollo Académico y el Programa de Fortalecimiento Curricular se estructuraron los proyectos de Fortalecimiento Macro y Microcurricular (Anexo: Política y Gestión Curricular, 2012).

Para consolidar el referente del aprendizaje desde el Programa de Fortalecimiento Curricular cada una de las Unidades Académicas elaboró los Objetivos de Aprendizaje de Programa articulados con los Objetivos Institucionales de Aprendizaje como se puede observar en el documento mencionado anteriormente.

De allí cada Académico debe apropiarse este proceso en su asignatura e identificar la información del curso, los objetivos de aprendizaje, actividades a desarrollar, la forma de evaluación a los estudiantes y el cronograma de cada una de las sesiones de clase, que están consignados en los Syllabus consignados en el Sistema SALA. Durante el semestre el académico desarrolla el plan de trabajo y al terminar el semestre el académico realiza una autoevaluación, con el fin de revisar la información registrada y si es necesario realizar cambios en pro del mejoramiento del desarrollo de la asignatura y de los objetivos de aprendizaje (Anexo: Herramienta de Evaluación Microcurricular). Tomando como base los resultados generados de la autoevaluación del programa se realiza el plan de mejoramiento para el siguiente semestre.

Como se puede observar los programas de desarrollo profesoral impactan el quehacer diario de los académicos de la Universidad en el desarrollo de las funciones misionales.

### **Indicador: ID101 - Apreciación de los profesores sobre los programas de desarrollo profesoral.**

Para la Universidad el desarrollo profesoral es uno de los factores que permite el fortalecimiento de las competencias necesarias para el quehacer académico, es por ello que de acuerdo a la apreciación de los profesores encuestados se pudo evidenciar:

Respecto a si los programas de desarrollo profesoral se adecuan a los requerimientos de la Institución, de los académicos encuestados (514), el 81.6% tiende a estar de acuerdo en ello y solo un 13.4% no estar de acuerdo con ello.

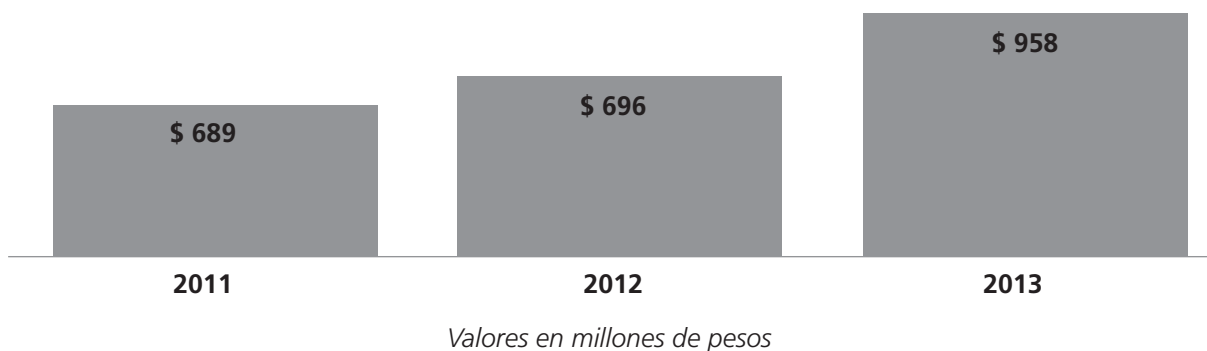
En relación con si la Universidad ofrece oportunidad de capacitación y formación, de los académicos encuestados (514) el 81.7% tiende a estar de acuerdo, mientras que el 15.5% expresó no estar de acuerdo.

Con respecto a la pregunta de si la capacitación que ofrece la Universidad optimiza el desarrollo personal y profesional, de los académicos encuestados el 79.2% tiende a estar de acuerdo, mientras el 17.1% manifestó no estar de acuerdo. Como se puede evidenciar los académicos encuestados perciben adecuadamente los programas de desarrollo profesoral que ofrece la Universidad.

### **Indicador: ID102 - Porcentaje del presupuesto de inversión de la Institución asignado a los diferentes programas de desarrollo profesoral.**

Dentro del Plan de Desarrollo Institucional en su eje estratégico No 4 "Construimos un mejor equipo" se enfocó como una prioridad el crecimiento y desarrollo de su talento humano, motivo por el cual se plantearon los programas de Desarrollo Institucional y Desarrollo Disciplinar, enfocados a desarrollar las competencias cognoscitivas, instrumentales y actitudinales en los ámbitos pedagógico, didáctico, investigativo y de proyección social, apoyándose en programas de fortalecimiento del conocimiento, dominio de una segunda lengua, TIC e internacionalización y en el fortalecimiento del perfil institucional en los niveles de maestría, doctorado y posdoctorado. En la figura 18 se presenta el desarrollo de la inversión en programas de desarrollo profesoral.

**Figura 18.** Presupuesto de inversión programas de desarrollo profesoral



Fuente: Departamento Presupuesto, 2014

Para los Programas de desarrollo Institucional en el proyecto dirigido al desarrollo del equipo de profesores destinando de su presupuesto de inversión 3.5% en el año 2011, en el año 2012 el 2.7% y en el año 2013 el 3.1%, es importante mencionar que la Universidad año tras año aumenta el valor considerablemente en esta.

Como se puede evidenciar la Universidad ha destinado recursos que han permitido el desarrollo profesoral en varios campos no solo a nivel disciplinar sino también profesional y personal, lo que ha contribuido al fortalecimiento del equipo de profesores de la Institución.

## Característica 11. Interacción académica de los profesores.

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

Para la Universidad El Bosque es importante contar con políticas que promuevan la interacción académica de sus profesores con comunidades académicas tanto a nivel nacional como internacional, es por ello que en el PDI 2011-2016 en el eje 1, Desarrollo Estratégico y de Calidad, en el Programa denominado “fortalecimiento de la relación con los grupos de interés”, busca la relación de la Institución con los distintos grupos de interés afines a la misma. Son ellos el Estado, la empresa y otras organizaciones del sector educativo, entidades privadas y gubernamentales. Este eje busca enfocar la gestión de las relaciones institucionales en un grupo de organizaciones que permita la construcción de relaciones sólidas de mutua cooperación, benéfica a las partes y, por supuesto, a la sociedad.

Así mismo la participación en redes, asociaciones nacionales y redes internacionales de los académicos han contribuido al desarrollo de cada una de las áreas de conocimiento.

Por otra parte, la Universidad promueve y facilita la movilidad para los académicos en entornos internacionales y nacionales, enfocado en el desplazamiento en doble vía, durante un tiempo determinado realizan una actividad de carácter académico, investigativo, administrativo o de enseñanza. Esto contribuye a fortalecer las relaciones de los académicos con redes, culturas, instituciones a nivel tanto nacional como internacional.

La Universidad El Bosque promueve la pertenencia a asociaciones profesionales, sociedades científicas y comités editoriales externos los cuales son claves para el posicionamiento institucional ya que permiten el trabajo colaborativo y una sinergia para alcanzar un desarrollo humano, social, profesional, equitativo y sostenible.

A lo largo de los últimos cinco años algunos académicos de la Institución se han hecho acreedores a diferentes reconocimientos externos, así como las distinciones nacionales e internacionales lo que demuestra un fortalecimiento en el cuerpo académico que contribuye al cumplimiento de los objetivos misionales.

### **Indicador: ID103 - Número de proyectos de cooperación que se adelantan en el marco de convenios interinstitucionales.**

La Universidad El Bosque en el PDI 2011-2016 en el eje 1, Desarrollo estratégico y de calidad en el Programa denominado Fortalecimiento de la relación con los grupos de interés, busca la relación de la Institución con los distintos grupos de interés afines a la misma. Son ellos el Estado, la empresa y otras organizaciones del sector educativo, entidades privadas y gubernamentales. Este eje busca enfocar la gestión de las relaciones institucionales en un grupo de organizaciones que permita la construcción de relaciones sólidas de mutua cooperación, benéfica a las partes y por supuesto a la sociedad.

Estas relaciones se materializan a través de los convenios de cooperación académica que benefician a las partes que intervienen en estos convenios.

En virtud a lo anterior, en el año 2013, la Universidad realizó la priorización de los convenios académicos internacionales, como resultado de esta gestión se definieron 46 convenios de cooperación

académica internacional, aplicables en su mayoría a todas las áreas del conocimiento (Convenios de Cooperación Internacional Universidad El Bosque 2013). En la tabla 35 se presentan los convenios Internacionales por área de conocimiento.

**Tabla 35.** Convenios de Cooperación Internacionales

Área de Conocimiento	Convenios
Institucional	21
Ciencias básicas y Salud	20
Ciencias Sociales y Humanas	3
Artes y Diseño	2
Total	46

Fuente: Oficina de Desarrollo, 2013

La Universidad El Bosque tiene 46 convenios de cooperación académica internacional, para el desarrollo de las actividades de internacionalización que desarrolla la comunidad estudiantil y académica, enmarcados en los procesos académicos de enseñanza-aprendizaje, investigación y de extensión que realizan los estudiantes, docentes e investigadores en todas las áreas del conocimiento.

Por otra parte, la Universidad ha venido fortaleciendo los convenios interinstitucionales es por ello que a partir de la puesta en marcha del Plan de Desarrollo Institucional 2011-2016, la institución cuenta con un marco para fortalecer sus relaciones con la comunidad, lo que ha permitido establecer aliados Interinstitucionales priorizando las entidades del Estado, las Instituciones Afines, la sociedad civil y las ONG. Estas relaciones han permitido generar impactos de cooperación en la sociedad local, regional e internacional (Convenios Interinstitucionales Priorizados por grupos, Universidad El Bosque 2014). En la Tabla 36 se presenta el número de Convenios Interinstitucionales por sector.

**Tabla 36.** Número de Convenios Interinstitucionales

Sector	Convenios
Estado	27
Empresa	25
Instituciones Afines	24
Sociedad Civil y ONG	18
total	94

Fuente: Oficina de Desarrollo, 2014

Un claro ejemplo de este impacto es el desarrollo de actividades de cooperación con la localidad de Usaquén. La Universidad ha definido como fundamental el fomento de proyectos con las autoridades y vecinos de la localidad, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de sus habitantes.

A nivel internacional, se han trazado alianzas estratégicas para el desarrollo de proyectos con IES en otros países, trabajo en redes y desarrollo de eventos. (Cuadro de Convenios de cooperación internacional priorizados por grupos de interés 2014). Algunos de ellos son: UT Health (The University of

Texas, Health Science Center at Houston), Unicamp (Universidad de Campiñas), Indiana University, Universidad de Copenhague en Dinamarca.

Así mismo, la Universidad ha fortalecido sus relaciones con Artesanías de Colombia. A partir de la suscripción de un convenio, la Facultad de Diseño, Imagen y Comunicación ha adelantado una serie de actividades de cooperación académica que han generado 174 propuestas de productos.

La articulación de las actividades de investigación y transferencia de las diferentes Unidades Académicas con otras entidades ha generado convenios y alianzas para el desarrollo de proyectos de investigación que buscan atender las necesidades y oportunidades en el ámbito geográfico enfocada a las localidades de Usaquén y las cuencas de los ríos Apulo y Bahamón; en el ámbito disciplinar, buscando sinergias desde las temáticas de salud y calidad de vida.

Entre estas alianzas encontramos las suscritas con el los Municipios de Apulo, Anapoima, La Mesa y Viotá (Cuadro de Convenios de cooperación priorizados por grupos de interés, 2014).

**Plataforma de Salud. Convenio Noruega:** El Instituto de Salud y Ambiente se encuentra desarrollando el proyecto Escuelas Saludables: Reduciendo las enfermedades de dengue y diarrea en escuelas de primaria en Colombia, aprobado por el Research Council de Noruega con la participación del Departamento de Matemáticas, Ciencias y Tecnología de la Universidad de Noruega, la Escuela de Medicina Tropical de Liverpool que depende del Ministerio de Salud de Reino Unido, el Departamento de Parasitología, Micología, Agua y Medio Ambiente del Instituto para el Control de Enfermedades Infecciosas de Suecia. Esta es una investigación de desarrollo científico e innovación realizado en las escuelas de los municipios de La Mesa, Anapoima y Apulo.

**Alianza por un futuro libre de caries - Capítulo Colombia.** Frente académico. Consenso de Enseñanza en Cariología para Pregrado (Grupo UNICA de la Facultad de Odontología, ACFO Y ACFF, financiado por Colgate Palmolive y la UEB en el 2012). Línea de investigación de Salud Pública, Promoción y Prevención.

**Alianza por un futuro libre de caries - Capítulo Colombia.** Frente comunitario. Plan de Salud Local para Sitio Demostrativo Anapoima (Grupo UNICA de la Facultad de Odontología, Grupo de Pediatría y ACFF, financiado por Colgate Palmolive y la UEB en el 2012). Línea de investigación de Salud Pública.

Alianza Global por un futuro libre de caries en el municipio de Anapoima, en alianza con el sector público y privado (Colgate). Proyectos dirigidos a 1100 niños de la primera infancia, se realizó valoración clínica en salud bucal y salud general en crecimiento y desarrollo por parte del postgrado de pediatría. Se evaluaron 380 niños, se ha iniciado la ejecución de programas de prevención en salud oral mediante la aplicación de flúor en barniz, enseñanza de cepillado, dotación de cepilleros en los jardines infantiles y programas de educación para madres y educadoras del municipio.

Modelo de caracterización ambiental, epidemiológica, clínico-histológica e inorgánica de la fluorosis dental en niños. Financiación: COLCIENCIAS.

Proyecto de fluorosis desarrollado en el departamento del Huila conjuntamente con esa gobernación. Mediante acciones en cuatro municipios se pretende determinar la presencia de fluor natural en agua de consumo humano y su correlación con la fluorosis dental para tomar medidas de protección para la población que presenta un alto riesgo de esta patología.

El derecho a la atención en salud de las mujeres durante el embarazo: una aproximación desde la accesibilidad a los servicios de salud oral de gestantes atendidas por la Red Norte de la Secretaría Distrital de Salud. Financiado por COLCIENCIAS en la línea de investigación de Medicina Periodontal del Grupo Unidad de Investigación Básica Oral (UIBO).

Proyecto enfocado en crear barreras de acceso e impacto de la intervención periodontal en mujeres gestantes en convenio con la Secretaría de Salud de Bogotá y los Hospitales de la Red Norte adscritas a la SDS.

Como se puede observar los proyectos de cooperación que se ha venido adelantando en el marco de convenios interinstitucionales, pretenden atender las oportunidades y necesidades presentadas por los grupos de interés mediante servicios que estén acordes a estas y con la naturaleza de la institución en términos de formación, asesoría, consultoría, proyectos de investigación, educación continuada, servicios culturales, entre otros.

**Indicador: ID104 - Número de redes en las que participan profesores de la institución por áreas del conocimiento, en los últimos tres años.**

La Universidad El Bosque, en el PDI 2011-2016, en su eje estratégico construimos un mejor equipo, en el programa de internacionalización pretende fortalecer el equipo académico en sus habilidades de relacionamiento internacional propiciando la formación, la movilidad y la participación en redes globales, así mismo en la Política de Internacionalización definió los lineamientos generales para la inserción de la Universidad en el entorno global de manera comprensiva buscando determinar las dinámicas y contextos globales para la comunidad académica, directivos y administrativos de la Universidad. En ella se define como uno de los principios de la Internacionalización la inserción en redes académicas y en escenarios afines a los intereses a nivel global, impactando así de manera directa los procesos formativos de la Universidad.

Es por ello que a nivel institucional se tienen avances significativos en la participación en redes y asociaciones nacionales y redes internacionales. De igual manera, las unidades académicas han consolidado la información pertinente a las asociaciones y redes a las cuales pertenecen los académicos e investigadores de sus facultades (Anexo Redes académicas nacionales e internacionales por áreas del conocimiento). De esta manera, en la Tabla 37 se observa la participación institucional en dichas redes.

**Tabla 37.** Número de Redes en las que participan profesores de la Universidad de acuerdo al área de conocimiento

Área de Conocimiento	Redes
Ciencias Sociales y Humanas	8
Ciencias Naturales y de la Salud	13
Ingenierías y Administración	6
Artes y Diseño	4
Institucionales	2
Total	33

Fuente: Registros Unidades Académicas, 2014

Con base en lo anterior se puede evidenciar cómo durante los años 2011, 2012 y 2013 los académicos de la Universidad han participado en diferentes redes como las mencionadas anteriormente; de las 33 redes, 13 de ellas son del área de ciencias naturales y de la salud, 8 del área ciencias sociales y humanas, 6 de ingeniería y administración y 4 correspondientes al área de artes y diseño, las 2 restantes son redes transversales a todas las áreas de conocimiento. En la tabla 38 se observan estas redes por el ámbito (Nacional o Internacional).

**Tabla 38.** Número de Redes en las que participan profesores de la Universidad de acuerdo al ámbito

Ámbito	Redes
Nacional	20
Internacional	13
Total	33

Fuente: Registros Unidades Académicas 2014

En la tabla anterior se puede observar que las redes en las que participan los académicos permiten su inserción en los ámbitos nacional e internacional.

Para la Universidad El Bosque la participación de académicos e investigadores en redes contribuye a la integración internacional e intercultural en las funciones sustantivas universitarias. A su vez permite el mejoramiento continuo en la calidad de la educación y en los procesos de enseñanza aprendizaje.

### **Indicador: ID105 - Número de Profesores visitantes hacia y desde la Universidad, por áreas de conocimiento, en los últimos tres años.**

En la Política de Internacionalización, la Universidad ha buscado estrategias para integrar la comunidad académica a una dimensión internacional e intercultural en las funciones sustantivas universitarias, es por ello que la Institución promueve y facilita la movilidad para los académicos en entornos internacionales y nacionales, enfocado en el desplazamiento en doble vía, durante un tiempo determinado realizan una actividad de carácter académico, investigativo, administrativo o de enseñanza. Lo que contribuye a fortalecer las relaciones de nuestros académicos con redes, culturas, instituciones a nivel tanto nacional como internacional.

El PDI 2011-2016 en el Proyecto “Movilidad Académica Internacional” que hace parte del Eje Estratégico 4: “Construimos un mejor equipo” y se enmarca en el programa denominado “Internacionalización”. Este proyecto promueve y apoya la movilización de académicos hacia instituciones de Educación Superior a través de diferentes modalidades entre ellas las estancias cortas. A continuación en la tabla 39 se relaciona la participación de profesores visitantes desde la Universidad por las diferentes áreas del conocimiento (Anexo Profesores Visitantes).

**Tabla 39.** Número de profesores visitantes desde la Universidad por áreas de conocimiento, en los últimos tres años

Área de Conocimiento	2011	2012	2013	Total
Institucional	2	0	4	6
Ingenierías y Administración	9	10	28	47
Ciencias Sociales y Humanas	12	20	27	59
Ciencias Naturales y de la Salud	24	30	60	114
Artes y Diseño	5	6	6	17
Total	52	66	125	243

Fuente: Talento Humano, diciembre, 2013

En la tabla 39 se observa que el número de académicos visitantes desde la Universidad para el año 2013 se duplicó con referencia al año 2012; así mismo se observa que por la misma naturaleza de las unidades académicas la mayoría de los académicos visitantes de la Universidad son del área de las ciencias naturales y de la salud (47%). Por otra parte, en la tabla 40 se presentan los profesores visitantes hacia la Universidad en los últimos tres años por áreas de conocimiento.

**Tabla 40.** Número de profesores visitantes hacia la Universidad por áreas de conocimiento, en los últimos tres años

Área de Conocimiento	2011	2012	2013	Total
Ingenierías y Administración	0	3	13	16
Ciencias Sociales y Humanas	5	34	55	94
Ciencias Naturales y de la Salud	32	128	137	297
Artes y Diseño	1	20	31	52
Total	38	185	236	459

Fuente: Talento Humano, diciembre, 2013

Como se puede observar en la tabla 40 el número de profesores visitantes que llegan a la Universidad El Bosque para estancias cortas ha ido aumentando año tras año, observándose así mismo que el número de académicos del área de conocimiento Ciencias Naturales y de la salud es porcentualmente mayor que el de las otras áreas (Anexo Profesores Visitantes).

En términos generales, la Universidad a través de estos académicos visitantes hacia y desde, han sido un recurso indispensable para fortalecer las relaciones institucionales, internacionales que permiten el intercambio cultural lo que aporta a cada uno de los Programas y a la Institución en sí un bagaje para la formación de los estudiantes y académicos.

### **Indicador: ID106 - Cuadro que consigne pertenencia de profesores de TC y MT a asociaciones profesionales, sociedades científicas y comités editoriales.**

El PDI plantea en el eje 4 “construimos un mejor equipo” la inserción de la Institución en un entorno global soportado fundamentalmente en la participación en ese entorno de su comunidad (directivas, académicos, administrativos y estudiantes) esto supone que los académicos participen en dinámicas desde la propia institución como la participación en asociaciones, sociedades científicas o comités editoriales.

Para la Universidad El Bosque la pertenencia a asociaciones profesionales, sociedades científicas y comités editoriales externos son claves para el posicionamiento institucional ya que este permite el trabajo colaborativo y una sinergia para alcanzar un desarrollo humano, social, profesional, equitativo y sostenible. A continuación se presenta la tabla 41 donde se consigna el número de académicos pertenecientes a estas organizaciones.



**Tabla 41.** Numero de Académicos pertenecientes a Asociaciones Profesionales, Sociedades científicas y comités editoriales

Dedicación	Asociaciones	Sociedades	Comités	Total
1/4 tiempo	2	0	0	2
1/2 tiempo	5	2	0	7
3/4 tiempo	10	1	1	12
Tiempo completo	41	1	4	46
Total	58	4	5	67

Fuente: Reporte Unidades Académicas, 2014

El cuadro relaciona los datos de los académicos pertenecientes a estas organizaciones están consignados en el anexo pertenencia a asociaciones, sociedades y comités.

Por otra parte, la Universidad busca que sus unidades académicas hagan parte de las Asociaciones que representan nacionalmente cada una de las disciplinas y facultades, para esto promueve la participación en las diferentes asociaciones como aparece en la tabla 42.

**Tabla 42.** Asociaciones Nacionales de Facultades

Programa	Asociaciones
Facultad Ingeniería	ACOFI Asociación Colombiana de Facultades de Ingeniería
Facultad Psicología	ASCOFAPSI Asociación Colombiana de Facultades de Psicología
Facultad Ciencias	ACOFACIEN Asociación Colombiana de facultades de Ciencias
Facultad Enfermería	ACOFAEN Asociación Colombiana de Facultades de Enfermería
Facultad Artes	ACOFARTES Asociación Colombiana de Facultades y Programas de Artes
Facultad Educación	ASOFADE Asociación Colombiana de Facultades de Educación
Facultad Odontología	ACFO Asociación Colombiana de Facultades de Odontología
Programa Optometría	ASCOFAOP Asociación Colombiana de Facultades y Programas Profesionales de Optometría
Programa Medicina	ASCOFAME Asociación Colombiana de Facultades de Medicina
Programa Derecho	ACOFADE Asociación Colombiana de Facultades de Derecho
Programa Administración Empresas	ASCOLFA Asociación Colombiana Facultades Administración
Programa Instrumentación Quirúrgica	ACFIQ Asociación Colombiana de Facultades de Instrumentación Quirúrgica
Ciencias Políticas	ACCPOL Asociación Colombiana de Ciencias Políticas

Fuente: Reportes Unidades Académicas, 2014

ACAC investigación es miembro de la junta directiva

OCYT observatorio nacional de ciencia y tecnología miembro de la junta

Para concluir, la Universidad busca a través de estos grupos y asociaciones un fortalecimiento relacional que permite atender las necesidades y oportunidades presentadas por estas diferentes agrupaciones

siempre y cuando estén acordes con las necesidades académicas de la Institución, ya sea en formación, asesoría, consultoría, proyectos de investigación, educación continuada y servicios culturales.

**Indicador: ID107 - Número de reconocimientos externos o distinciones nacionales e internacionales a profesores de TC y Mt / número de profesores de TC y MT en los últimos cinco años.**

La Universidad El Bosque a través de su Estatuto Docente asume los estímulos como un aspecto transversal a la función profesoral, indispensable para el logro de los cometidos misionales, reconociendo las actividades del profesor tanto nacionales como internacionales que contribuyen al desarrollo de su vocación académica, como proyecto de vida que redundará en el bienestar colectivo, la producción académica, la producción científica con pertinencia e incidencia social a nivel nacional e internacional.

Algunos Académicos de la Institución a lo largo de los últimos cinco años se han hecho acreedores a diferentes reconocimientos externos, así como las distinciones nacionales e internacionales lo que demuestra un fortalecimiento en el cuerpo académico que contribuye al fortalecimiento de los objetivos misionales. En la tabla 43 se presenta la relación de dichos reconocimientos de los académicos por dedicación.

**Tabla 43.** Reconocimientos a los académicos de tiempo completo y medio tiempo

Año	Ámbito	Tiempo Completo	3/4 Tiempo	1/2 Tiempo	1/4 Tiempo	Total
2009	Internacional	1	0	0	0	1
	Nacional	4	0	0	0	4
2010	Internacional	0	0	0	0	0
	Nacional	2	0	0	0	2
2011	Internacional	1	0	0	0	1
	Nacional	2	0	0	0	2
2012	Internacional	2	0	0	0	2
	Nacional	13	3	3	2	21
2013	Internacional	2	0	0	0	2
	Nacional	19	3	1	0	23
Total		46	6	4	2	58

Fuente: reporte Unidades Académicas, 2014

Como se puede observar, 46 académicos de tiempo completo, 6 académicos de  $\frac{3}{4}$  de tiempo y 4 de  $\frac{1}{2}$  tiempo han recibido reconocimientos externos, a nivel nacional 52, e internacional 6 reconocimientos. Es importante mencionar que estos reconocimientos han adquirido mayor importancia en los últimos dos años para la comunidad académica de la Universidad El Bosque.

Con referencia al Indicador es importante mencionar que 46 académicos de tiempo completo han obtenido reconocimiento externo, es decir que del total de los académicos de tiempo completo, (593) el 7% se ha hecho acreedor de estos reconocimientos.



---

# Proceso de autoevaluación con fines de Acreditación Institucional

Informe de cumplimiento de características e indicadores  
del modelo CNA para la Acreditación Institucional

**Factor**   
Profesores

---

Edición impresa en el mes de julio de 2014  
en Bogotá D.C., Colombia





UNIVERSIDAD  
**EL BOSQUE**

Av. Cra 9 N° 131A - 02, Edificio Fundadores. Línea gratuita 01 8000 11 30 33  
PBX (571) 6489000 Bogotá, Colombia  
[www.uelbosque.edu.co](http://www.uelbosque.edu.co)