

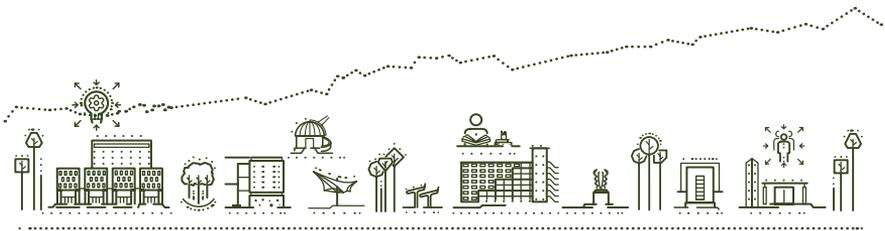


UNIVERSIDAD
EL BOSQUE

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

Vigilada Mineducación

POLÍTICA ESTÍMULOS A LA EXCELENCIA ACADÉMICA



Publicación Julio de 2024

DIRECTIVOS (2022- 2025)

Juan Carlos López Trujillo
Presidente de El Claustro

Miguel Ruiz Rubiano
Presidente del Consejo Directivo

María Clara Rangel Galvis
Rectora

Natalia Ruiz Rodgers
Vicerrectora Académica

Gustavo Silva Carrero
Vicerrector de Investigaciones

Ricardo Enrique Gutiérrez Marín
Vicerrector Administrativo

Cristina Matiz Mejía
Secretaria General

ÁREA ENCARGADA

Coordinación Académica
Vicerrectoría Académica

AUTORES

Natalia Ruiz Rodgers
Vicerrectora Académica

Sandra Patricia Sarmiento
Directora Departamento Talento Humano

Liliana Ahumada Villate
Coordinadora Vicerrectoría Académica

CORRECCIÓN DE ESTILO

Natalia Giraldo Marroquin

ÁREA DE DISEÑO ENCARGADA

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

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN

David Ramírez
Líder editorial

© UNIVERSIDAD EL BOSQUE

Dirección: Carrera 7 B bis No. 132 - 25
Teléfono: (601) 648 9000, ext. 1453
www.unbosque.edu.co
Bogotá, D. C., Colombia, 2024

MIEMBROS TITULARES DE EL CLAUSTRO

Juan Carlos López Trujillo
Presidente

Otto Baustista Gamboa
Vicepresidente

Cristina Matiz Mejía
Secretaria

Gerardo Aristizábal Aristizábal
Jorge Humberto Aristizábal Maya
Catalina Laserna Jaramillo
Otto Bautista Gamboa
María del Rosario Bozón G.
Guillermo Cadena Mantilla
Jaime Escobar Triana
Carlos Escobar Varón
Laura Franco Cian
Ricardo Enrique Gutiérrez
Luis Fernán Isaza Henao
Carlos Alberto Leal Contreras
Juan Carlos López Trujillo
Juan Guillermo Marín Moreno
Cristina Matiz Mejía
Mauricio Maya Grillo
Miguel Otero Cadena
David Quintero Argüello
Carlos Eduardo Rangel Galvis
Lydda Ángela Rico Calderón
Adriana Rico Restrepo
José Luis Roa Benavides
Ximena Romero Infante
Juan Carlos Sánchez París

MIEMBROS CONSEJO DIRECTIVO (2023-2025)

Miguel Ruiz Rubiano
Presidente

Mauricio Maya Grillo
Vicepresidente

Cristina Matiz Mejía
Secretaria

Principales

Juan Carlos López Trujillo
Miguel Ruiz Rubiano
Mauricio Maya Grillo
José Luis Roa Benavides
María Fernanda Isaza Gómez
Camilo Alberto Escobar Jiménez
Miguel Otero Cadena
Prof. Nicolas Ignacio Ramos Rodríguez
Est. Juan Esteban Ortiz Elejalde

Suplentes

Otto Bautista Gamboa
Jaime Alberto Romero Infante
Juanita Beatriz Bautista Guerra
Jorge Humberto Aristizábal Maya
Jaime Alberto Romero Infante
Hernando Matiz Mejía
Carlos Escobar Varón
Álvaro Franco Zuluaga
Prof. Erika Marcela Méndez Ordoñez
Est. José Luis Quintero Narváez

MIEMBROS CONSEJO ACADÉMICO (2024)

María Clara Rangel Galvis
Rectora

Natalia Ruiz Rodgers
Vicerrectora Académica

Gustavo Silva Carrero
Vicerrector de Investigaciones

Ricardo Gutiérrez Marín
Vicerrector Administrativo

Cristina Matiz Mejía
Secretaria General

Decanos

Hugo Cárdenas López
Decano de la Facultad de Medicina

Herney Alonso Rengifo
Decano de la Facultad de Odontología

Maritza Silva Serrano
Decana de la Facultad de Psicología

Juan Miguel Escobar Roa
Decano de la Facultad de Ingeniería

Gerardo Aristizábal Aristizábal
Decano de la Facultad de Ciencias

Marta Luisa Montiel Chamorro
Decana de la Facultad de Educación

Miguel Antonio Sánchez Cárdenas
Decano de la Facultad de Enfermería

Antonio Alonso González
Decano de la Facultad de Ciencias
Económicas y Administrativas

María Roldán Ruiz
Decana de la Facultad de Creación y Comunicación

Carlos Hernando Escobar Uribe
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Políticas

Directores de División o Departamento

Claudia Andrea Urbina Trujillo
Directora de la División de Calidad

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

Juan Carlos Sánchez París
Director de la División de Posgrados

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

Diego Alejandro Romero Castro
Director de la División de Gestión e Innovación
Educativa para el Éxito Académico

Jaime Escobar Triana
Director del Departamento de Bioética

Camilo Duque Naranjo
Director del Departamento de Humanidades

Carlos Felipe Escobar Roa
Director del HUB iEX

Ximena Marín Moreno
Directora del Departamento
de Bienestar Universitario

Representantes

Juan Felipe Plazas Flórez
Representante de los estudiantes

Sergio Andrés Henao López
Representante de los profesores

Valentina Corredor Montaña
Suplente Representante de los estudiantes

José Darío Álvarez Sánchez
Suplente Representante de los profesores

Invitados permanentes

Juan Carlos López Trujillo
Presidente de El Claustro

Miguel Ruiz Rubiano
Presidente del Consejo Directivo

María Margarita Lombana Martínez
Directora Oficina de Desarrollo

Luisa Fernanda Vargas Escobar
Directora de Comunicaciones

Juan Pablo Berrio Rivero
Director de Planeación y Prospectiva

MIEMBROS CONSEJO ADMINISTRATIVO (2024)

Juan Carlos López Trujillo
Presidente de El Claustro

Miguel Ruiz Rubiano
Presidente del Consejo Directivo

María Clara Rangel Galvis
Rectora

Ing. Ricardo Gutiérrez Marín
Vicerrector Administrativo

Natalia Ruiz Rodgers
Vicerrectora Académica

Gustavo Silva Carrero
Vicerrector de Investigaciones

Juan Carlos López Trujillo
Delegado del Consejo Directivo

José Luis Roa Benavides
Delegado del Consejo Directivo

MIEMBROS CONSEJO DE INVESTIGACIÓN Y EXTENSIÓN

María Clara Rangel Galvis
Rectora

Gustavo Silva Carrero
Vicerrector de Investigaciones

Natalia Ruiz Rodgers
Vicerrectora Académica

Ricardo Gutiérrez Marín
Vicerrector Administrativo

Carlos Felipe Escobar Roa
Director del HUB iEX

Juan Carlos Sánchez París
Director de la División de Posgrados
y Formación Avanzada

Marta Montiel
Decana de la Facultad de Educación

Hugo Cárdenas
Decano de la Facultad de Medicina

Invitados permanentes

Álvaro Franco Zuluaga
Consejo Directivo

Carolina Vizcaíno
Coordinadora de la Vicerrectoría de Investigaciones

María del Rosario Bozón G.
Directora División de Educación Continuada

Natalia Marín Ruiz
Coordinadora de investigación Facultad
de Creación y Comunicación

Ángela María Orozco
Coordinador de investigación
Facultad de Psicología

Diana Susana Granados-Falla
Coordinadora unidad de promoción

James Guevara Pulido
Coordinador de investigación Facultad de Ciencias

Juan Carlos Suárez
Director de la Oficina Legal
de Innovación y Extensión -OLIE-

Zayda Lorena Corredor Rozo
Estudiante del Doctorado en Ciencias Biomédicas

Invitados especiales

Diana Susana Granados-Falla
Coordinadora área técnica- Unidad de
Gestión de Proyectos de Investigación
(UGPI) Vicerrectoría de Investigaciones

Hannia Leal
Líder de relacionamiento institucional

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN | 7

2. MARCO GENERAL | 9

Referentes nacionales | 9

Contexto Institucional | 11

Conceptos y definiciones orientadora | 18

Talento humano académico | 18

Vocación académica | 18

Perfil del profesor de la Universidad El Bosque | 19

Modalidades del profesor | 22

Sistema de gestión talento humano académico | 23

2. ALCANCE DE LA POLÍTICA | 25

Objeto de aplicación | 25

Sujetos de aplicación | 25

3. DESARROLLO DE LA POLÍTICA | 26

Definición | 26

Principios | 27

Objetivo general y objetivos específicos | 28

Objetivo general | 28

Objetivos específicos | 28

Lineamientos | 29

Lineamientos generales para la convocatoria
anual de estímulos a la excelencia | 29

Lineamientos para los estímulos a los académicos
que evidencien excelencia en el desarrollo de prácticas
en la Vocación Académica en cualquiera de sus orientaciones | 30

Lineamientos para los estímulos a los académicos
que evidencien excelencia en su trayectoria académica | 32

Lineamientos para los estímulos a los programas
que reciban reconocimiento de alta calidad nacional o internacional | 33

Lineamiento para los estímulos a los profesores
de planta que adquieren título de Doctor | 33

Lineamientos para los estímulos a los profesores
de Planta Profesorial con mejor evaluación de desempeño | 33

Lineamientos para los premios internos
de excelencia en las Facultades, Departamentos
o Vicerrectoría de Investigaciones | 34

4. GOBERNANZA Y OPERACIÓN | 35

Gobernanza | 35

Operación | 37

5. EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA | 38

6. REFERENCIAS | 41



1. INTRODUCCIÓN



7

La Universidad El Bosque (UEB) se consolida como una Institución de formación multidisciplinaria, con un fuerte posicionamiento en el área de “salud y calidad de vida”. La Universidad entiende que la oferta académica y su pertinencia dependen, en gran medida, de la calidad de sus académicos, por lo que los reconoce como uno de sus principales motores y elemento central de su quehacer. Desde esta perspectiva, la Institución ratifica el compromiso con el mejoramiento continuo de las condiciones que le permitan consolidar un equipo de trabajo comprometido, con alto sentido de pertenencia, cualificado, y con liderazgo, que responda y contribuya a las exigencias que demanda la sociedad y el país.

La Universidad El Bosque con la implementación de la *Política de Gestión del Talento Humano Académico*, en el año 2013 desarrolló la *Política de Estímulos a la Excelencia Académica* con el objetivo de reconocer y promover las buenas prácticas de la Vocación Académica de sus profesores. Esta Política se ha venido desarrollando e implementando a través de la convocatoria anual de estímulos, que para el año 2024, desarrolla la XI convocatoria de estímulos a la excelencia académica. Esta Política y su convocatoria anual se han convertido en un punto muy destacado en procesos de acreditación institucional y de programas, aspecto

de referencia para los profesores, quienes la destacan positivamente en pro de su desarrollo profesional y personal.

Después de más de 10 años de implementación y en razón a los resultados obtenidos, la Universidad considera de vital importancia la actualización de la *Política de Estímulos a la Excelencia Académica*, de acuerdo a: las demandas de la normativa nacional especialmente la Ley 30 de 1992, el Decreto 1330 de 2019 y el Acuerdo 02 de 2020, relativos a la necesidad de contar con lineamientos que orienten y permitan el logro de la Misión y de los objetivos institucionales, así como la consolidación de una planta de profesores que responda a las necesidades actuales con estándares de excelencia; y al *Plan de Desarrollo Institucional 2022-2027* que demanda, entre otros, la actualización de las políticas institucionales.

El presente documento actualiza la *Política de Estímulos a la Excelencia Académica* y se desarrolla en cinco capítulos: (1) marco general con la contextualización nacional e institucional; (2) alcance de la Política; (3) lineamientos para el desarrollo de un estímulo específico y de la convocatoria general; (4) gobernanza y operación de la Política; y (5) desarrolla la forma en que se evaluará y dará mejora continua a la Política.



2. MARCO GENERAL



Referentes nacionales

19

La educación en Colombia se establece y organiza como un servicio público bajo la Ley 30 de 1992 del Ministerio de Educación Nacional (MEN). El Artículo 28 hace referencia a la autonomía universitaria consagrada en la Constitución Política de Colombia y reconoce a las universidades el derecho, entre otros aspectos a: darse y modificar sus estatutos; a designar sus autoridades académicas y administrativas; a definir y organizar sus labores formativas, académicas, profesorales, científicas y culturales; y seleccionar a sus profesores. Así mismo, esta Ley establece que el estatuto profesoral universitario deberá contener, entre otros: el régimen de vinculación, promoción, categorías, retiro y demás situaciones administrativas; los derechos, obligaciones, inhabilidades, incompatibilidades, distinciones y estímulos; y debe definir el sistema de evaluación del desempeño del profesor universitario (Artículo 75).

En el marco de la Ley 30 de 1992, el MEN y el Consejo Nacional de Acreditación (CNA), durante los últimos años, han emitido normativas y acuerdos que propenden por el mejoramiento continuo y la excelencia de la calidad en la educación superior (UEB, 2023a).

Para el año 2019, en el Decreto 1330 del Ministerio, se destaca la necesidad de fortalecer los resultados académicos integrados por los resultados de aprendizaje de los estudiantes y los avances en las labores formativas académicas, profesoras, científicas, culturales y de extensión de las instituciones de tal forma que evidencien la integralidad y diversidad del compromiso con la calidad en la educación. Estos avances en la labor formativa requieren que las Instituciones de Educación Superior (IES) definan políticas institucionales entendidas como las “directrices establecidas por la institución con el fin de orientar y facilitar el logro de sus objetivos por parte de los diferentes estamentos, en los distintos niveles formativos y modalidades en coherencia con la naturaleza jurídica, tipología, identidad y Misión institucional¹”. En este sentido, la Universidad debe dar cuenta de la existencia, implementación, aplicación y resultados del cumplimiento de políticas institucionales; este Decreto también establece la necesidad que las IES demuestren criterios y mecanismos de selección, ingreso, desarrollo, permanencia y evaluación de los profesores, orientados bajo principios de transparencia, mérito y objetividad.

Como resultado de los avances con la formulación del Decreto 1330 de 2019, el Consejo Nacional de Educación Superior (CESU) emitió el Acuerdo 02 de 2020, que tiene por objeto actualizar el modelo de acreditación en alta calidad para programas académicos e instituciones y promover la alta calidad como atributo necesario de la educación superior. En su texto se definen como referentes del Sistema Nacional de Acreditación, entre otros:

El Acuerdo 02 de 2020, dentro de sus principios define favorecer la construcción y consolidación de comunidades académicas en condiciones equitables con instituciones internacionales y nacionales de alta calidad; promover la integralidad y articulación de las labores formativas, académicas, profesoras, científicas, culturales y de extensión. Para los procesos de acreditación institucional supone demostrar el nivel, perfil y compromiso de los profesores y las condiciones necesarias para hacer posible un adecuado desempeño de los mismos en sus labores. Y en el caso de acreditación de programas el acuerdo considera consolidación de un equipo profesoral con altos niveles de cualificación, dedicación, debidamente escalafonada, que lidere los procesos académicos, y que permita la construcción de comunidades académicas y de investigación y desarrollo académico y pedagógico.

En el año 2024 el Decreto 529, por el cual se actualiza el Decreto 1330, expone que debe haber una armonización entre los procesos de aseguramiento de la calidad (registro calificado y acreditación en alta calidad), por lo tanto prevé

1. Decreto 1330 de 2019 [Ministerio de Educación Nacional].

una evaluación integral de las condiciones de calidad y la articulación del sistema de calidad, es decir entiende que los aspectos evaluados, entre ellos los profesores, deben ser vistos integralmente, y deben implementarse medidas y estrategias articuladas para una educación superior de calidad.

Por otra parte, la Ley 50 de 1990, Código Sustantivo del Trabajo, en su Artículo 128 reconoce las sumas que, ocasionalmente y por mera libertad recibe el trabajador por parte del empleador, como bonificaciones o gratificaciones ocasionales, dichos pagos no constituyen salario y por ende tampoco hacen parte del factor prestacional.

Contexto institucional

La Universidad El Bosque en su Misión asume, desde el Enfoque Biopsicosocial y Cultural (BPSyC), un compromiso con el país teniendo como imperativo supremo la promoción de la dignidad y de la persona humana en su integridad. La UEB busca ofrecer condiciones propias para facilitar el desarrollo de los valores ético-morales, estéticos, históricos y tecnocientíficos enraizados en la cultura de la vida, su calidad y su sentido. Todo esto en pro de la construcción de una sociedad más justa, pluralista, participativa, pacífica y la afirmación de un ser humano responsable, parte constitutiva de la naturaleza y de sus ecosistemas, receptor y constructor crítico de los procesos globales de la cultura (UEB, s.f.).

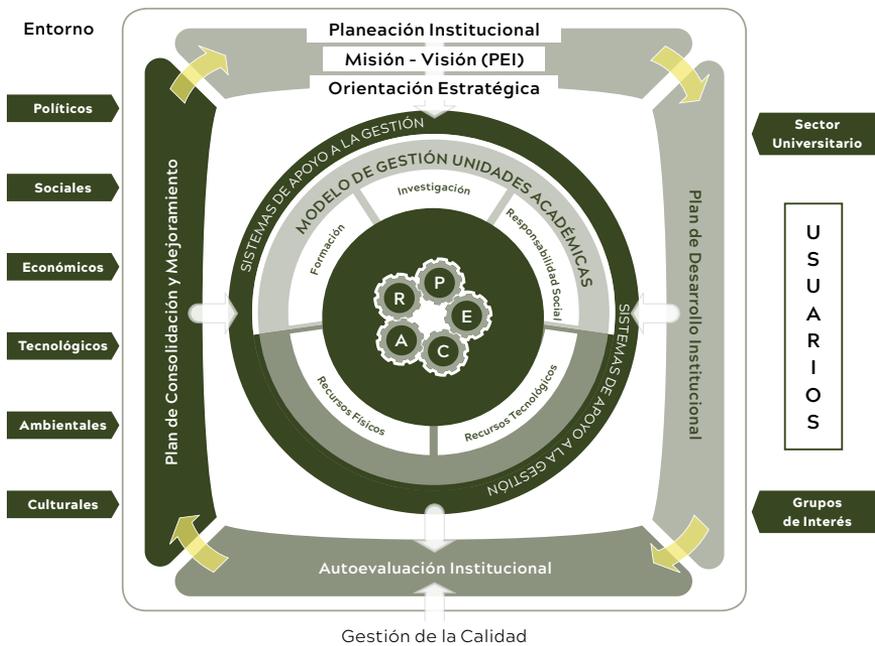
Desde la Orientación Estratégica institucional, El Bosque se consolida como una Universidad de formación, multidisciplinaria, con un foco que articula su desarrollo (en formación, investigación, transferencia y servicio) en la Salud y Calidad de Vida. Insertada en el entorno global, comprometida con las necesidades y oportunidades locales, regionales y nacionales. Orienta la relación con el entorno, el desarrollo académico, la oferta formativa, las actividades de investigación y transferencia, las mejoras de la oferta académica, la relación con los usuarios, la composición y desarrollo del talento humano, el desarrollo del campus, los recursos y los servicios (UEB, s.f.).

Desde el Enfoque BPSyC, la Universidad entiende que todo miembro de la misma, será reconocido, por una forma de respuesta alternativa eficaz a las demandas, los desafíos y los problemas de la vida y de la sociedad. El Enfoque permite aproximarse, entender, comprender y disponerse la acción ante cualquier situación de manera multicausal y sistémica, es decir desde las dimensiones biológica, psicológica, social y cultural (UEB, s.f.).

Con el objeto de alcanzar la Misión y aproximarse a la realidad desde el Enfoque Biopsicosocial y Cultural, la Universidad definió en el año 2010 el Modelo de Gestión Institucional como el conjunto de actividades interrelacionadas que le permiten alcanzar la excelencia en su quehacer. Este Modelo parte

de la interacción de la Universidad con los entornos local, nacional e internacional y entiende su impacto en la Institución. De acuerdo a las necesidades y oportunidades evidenciadas se establecen lineamientos, políticas y normativas internas que se hacen operacionales a través del *Plan de Desarrollo Institucional* y el *Proyecto Educativo Institucional*, puentes de conexión con la gestión de las unidades, tanto académicas como administrativas. Este Modelo es posible de engranar gracias al talento humano, motor y elemento central del quehacer. Es así como la Universidad define lo que quiere lograr (planear), determina cómo hacerlo (ejecutar), mide si se está logrando (controlar y analizar) y realiza cambios, estableciendo oportunidades de aseguramiento y mejoramiento (retroalimentar), (ver Figura 1) (Universidad El Bosque, 2013a).

Figura 1. Modelo de Gestión Institucional de la Universidad El Bosque.



Fuente. Grupo de Administración por Procesos (GAPP), 2010.

En este Modelo de Gestión Institucional la Universidad reconoce y prioriza la gestión de datos e información como un pilar fundamental del quehacer; esta integración de datos en los procesos estratégicos, tácticos y operativos permite garantizar un direccionamiento y toma de decisiones basada en la evidencia.

De esta manera, los datos son apropiados como un activo de valor estratégico y base fundamental tanto de la gestión y del desarrollo institucional, como en los proyectos e iniciativas de inteligencia de negocios y de analítica derivados de esta.

Los ejercicios de autoevaluación institucional adelantados en los años 2016 y 2019 con la implementación del Modelo de Gestión Institucional permitieron a la Institución definir sus planes de mejoramiento y y consolidación en el marco del Modelo de Gestión de Calidad. Para el año 2016 la UEB definió entre los objetivos de consolidación: la actualización del *Estatuto Profesoral*; la implementación y socialización de la herramienta del Plan de trabajo; la cualificación profesoral; y la interacción académica de los profesores. Como resultado de este plan de mejoramiento se logró la consolidación del Sistema de Gestión de Talento Humano, de tal forma, que, para el proceso de autoevaluación con fines de la renovación de la acreditación, en el año 2019, este sistema fue resaltado como experiencia significativa.

En el ejercicio del año 2019 se definió la importancia de socializar la actualización del *Estatuto Profesoral* y los requisitos para ascender en la carrera profesoral, seguir consolidando la planta profesoral con personal de alta cualificación, optimizar las cargas académicas de los profesores de acuerdo a la Vocación Académica, consolidar el Plan de Desarrollo Profesoral, la convocatoria de estímulos a la excelencia y fomentar la participación en redes académicas y científicas.

Así las cosas, la Universidad trabaja de forma continua en el mejoramiento de la calidad que responda a las dinámicas actuales, lo que conlleva a que permanentemente se estén revisando y actualizando los lineamientos institucionales. A continuación, se realizará una breve presentación de los estatutos, lineamientos y políticas institucionales que atiendan y reglamenten la gestión del talento humano académico:

- **Estatuto General.** Contiene las disposiciones generales de la Universidad y sus órganos de gobierno; y en su Artículo 35 define que el Régimen Docente se establece de acuerdo con las disposiciones legales que rigen la Educación Superior, la vinculación, las relaciones académicas y laborales con los profesores, su promoción y los demás asuntos relativos, estarán regidos por el *Estatuto Profesoral*, por las normas de la Institución y por todas las consagradas en los órdenes laboral y educativo a nivel nacional (UEB, 2020).
- **Reglamento General.** El cual reglamenta los Órganos de Gobierno y la Organización Académica y Administrativa de la Universidad El Bosque. Este Reglamento a la fecha de expedición de esta Política está vigente en aquello que no haya derogado el estatuto actual (UEB, 2010).

- **Estatuto Profesor.** Actualizado en el año 2024 dando mayor relevancia a contar con una planta profesoral tanto de pregrado como de posgrado; entendiendo las diferencias de los docentes de acuerdo a las disciplinas y el crecimiento en programas de posgrado y de modalidad virtual. Fortalece el perfil del profesor y respeta la autonomía en su Vocación Académica y su desarrollo en la carrera profesoral; reconoce el aporte, la experiencia y compromiso del profesor Ad-honorem; se fortalece el proceso de evaluación docente; concede mayor empoderamiento a los Consejos de facultad o su equivalente. Este Estatuto en su Capítulo VI diferencia las distinciones académicas, los beneficios y los estímulos para los profesores. En el Artículo 26 señala que el profesor de planta podrá acceder a los estímulos previstos en la *Política de Estímulos a la Excelencia* y que el Consejo Directivo establecerá anualmente la convocatoria acorde a las condiciones institucionales (UEB, 2024a).
- **Reglamento de trabajo.** Regula las relaciones de derecho individual de trabajo, entre la Universidad El Bosque y sus trabajadores; hace parte integral de los contratos individuales de trabajo, sean escritos o verbales, ocasionales, accidentales o transitorios celebrados o que se celebren entre la Universidad y sus trabajadores, nacionales o extranjeros, salvo estipulaciones en contrario (UEB, 2022b).
- **Plan de Desarrollo Institucional 2022-2027.** Instrumento dinamizador de los procesos institucionales para el cumplimiento de la Misión de la Universidad. Se asume como la ruta y horizonte para el desarrollo de las funciones misionales y de apoyo. Su estructura se concentra en líneas, programas y proyectos por medio de los cuales se orienta la focalización y priorización de las acciones que contribuyan al desarrollo social del país, alineados con la Misión, Visión, Proyecto Educativo y Orientación Estratégica Institucional de la UEB, por tanto, su alcance contempla a las unidades académicas y administrativas (UEB, 2022a).
- **Evaluación de impacto de las políticas institucionales.** Documento que recoge la evaluación del impacto de las políticas que se realizó durante el proceso de autoevaluación para la renovación de la acreditación en 2019 (UEB, 2019c).
- **Política de Gestión del Talento Humano Académico.** Orienta el ciclo completo de la gestión integral del Talento Humano Académico, desde la planeación, atracción y conservación hasta su retiro,

acorde con la Misión, el Enfoque Biopsicosocial y Cultural, y autonomía de la Institución. Para el año 2024 se actualiza esta Política donde se establecen los lineamientos que permiten el fortalecimiento de las condiciones para: atender las necesidades institucionales y de las unidades referentes a profesor; ofrecer desarrollo, bienestar, mejora en la calidad de vida laboral, cultura y clima organizacional; y brindar condiciones óptimas para la satisfacción de las expectativas académicas, laborales y personales cada uno de los profesores. Esta *Política recoge la Política de Planeación y Calidad del Talento Humano Académico*. Dentro de los lineamientos comprende los apoyos, beneficios y estímulos para los profesores (UEB, 2024b). En la evaluación de impacto de esta política (UEB, 2019c), se identificó que esta política fue un marco para las diferentes etapas de la gestión del talento humano en la institución y en las unidades académicas, que resultó fundamental para el proceso de acreditación de los programas. Fue la base para la construcción de otras políticas y planes de acción relacionados con el talento humano. En la evaluación de impacto bajo el modelo CIMA (Consolidación, Innovación, Mejoramiento y Adaptación) para esta política se evidenciaron los siguientes aspectos:

- » *Oportunidades de consolidación*. Consolidar el Sistema de Gestión de talento humano académico.
- » *Oportunidades de innovación*. De acuerdo a las nuevas prácticas utilizadas en organizaciones a nivel nacional e internacional buscar innovación en las nuevas etapas del ciclo.
- » *Oportunidades de mejoramiento*. Buscar estrategias de comunicación y socialización para que los académicos y las unidades académicas se apropien de la política.
- » *Oportunidades de adaptación*. Estrategias de divulgación y conocimiento de la política a todo nivel.

Como resultado de esta evaluación el Sistema de Gestión del Talento Humano Académico resulta ser una experiencia significativa para la acreditación institucional del año 2020. Así mismo el sistema ha permitido desarrollar y mantener actualizados planes de acción y fortalecer las etapas de la gestión del talento humano académico. En el marco de desarrollo de la Política de Gestión del Talento Humano se implementó la Política de Planeación y Calidad del Talento Humano Académico la cual se articuló al Modelo de Gestión Institucional con los procesos académicos, tanto en la planeación como en la gestión. Esta Política se hace operativa a través de la herramienta de planeación de las actividades, que

contribuye a la planeación, ejecución y autoevaluación de las unidades académicas. Su principal acierto ha sido la sistematización de los planes de trabajo, resaltada por las visitas de acreditación a varios programas. Esta herramienta, que permite organizar las actividades asignadas a los académicos, las unidades y la gestión institucional, es un factor de diferenciación con IES del mismo nivel, que ha sido resaltado por pares académicos externos. En la evaluación de impacto bajo el Modelo CIMA para esta Política se evidenciaron los siguientes aspectos:

- » El principal acierto de esta Política ha sido la sistematización de los planes de trabajo.
- » *Oportunidades de consolidación.* Lograr que el 100% de los académicos cumplan con el diligenciamiento de la herramienta de planeación.
- » *Oportunidades de innovación.* Que el sistema sea más autogestionable.
- » *Oportunidades de mejoramiento.* Realizar un desarrollo en la herramienta para que pueda identificar la distribución de la dedicación de los académicos en las diferentes vocaciones.
- » *Oportunidades de adaptación de la Política.* Adaptar la Política de acuerdo con los cambios del medio, ejemplo de ello es la inclusión de la Vocación de Innovación.

Como resultado de esta evaluación y avance sustancial en la planeación del talento humano académico, para el año 2024 se implementó el portafolio docente, herramienta más auto gestionable, de fácil acceso y manejo para los profesores, que facilita el diligenciamiento y favorece el seguimiento y aprobación del Plan de Trabajo por parte de las decanaturas o su equivalente.

- **Política de Estímulos a la Excelencia Académica.** Para el año 2024 se renueva esta Política en consonancia con las actualizaciones del *Estatuto Docente* y la Política de Gestión del Talento Humano Académico. En la evaluación de impacto de esta Política (UEB,2019c), se identificó que esta Política permitió el diseño e implementó el proceso de la convocatoria anual. Los estímulos han generado en los profesores la búsqueda de buenas prácticas, lo que se ha traducido en experiencias cada vez más cualificadas y ha motivado la multidisciplinariedad y el trabajo interdisciplinario entre unidades académicas. A partir de 2014 se incluyó la premiación de experiencias significativas en cada vocación, algunas de las cuales han logrado un desarrollo que trasciende la convocatoria y tiene impacto a nivel local y nacional. En la evaluación de impacto bajo el Modelo CIMA para esta Política se evidenciaron los siguientes aspectos:

- » *Oportunidades de consolidación.* Revisión de la convocatoria, los premios, criterios y requisitos de las vocaciones.
- » *Oportunidades de innovación.* Desarrollo de la Vocación de Innovación a través de convocatoria abierta.
- » *Oportunidades de mejoramiento.* Incentivar más a los académicos para la participación en las convocatorias, buscar más la participación de jueces expertos.
- » *Oportunidades de adaptación.* Adaptar la Política de acuerdo a los cambios del medio, ejemplo de ello es la inclusión de la Vocación de Innovación.

En el momento de la evaluación del impacto de esta Política, la innovación parecía que fuese una orientación más en la Vocación Académica, sin embargo, con el transcurrir de los años se hace evidente que la innovación es un aspecto a desarrollar en cada una de las orientaciones de la Vocación Académica, es decir la innovación es parte integral del quehacer de los profesores, por lo tanto la innovación se evalúa e incluye como uno de los criterios de evaluación de la Vocación Académica en los estímulos a la excelencia Académica. Por otro lado, anualmente y con los resultados del año anterior se realizan ejercicios de evaluación para la consolidación, mejora y puesta en marcha de la convocatoria anual, así se actualizan y revisan los criterios y soportes de acuerdo a los cambios del medio y requerimientos del mismo. Para terminar, desde el año 2018 se asegura la participación de un evaluador externo por orientación de la Vocación Académica, con el ánimo de contar con una mirada crítica y de otros ambientes que permitan valorar la importancia de las prácticas docentes.

17

- **Sistema de Gestión y Desarrollo del Talento Humano Académico.** Resaltado como una experiencia significativa para el proceso de acreditación institucional del año 2020. Este sistema permite evidenciar la optimización de procesos, procedimientos y recursos que redundan en el fortalecimiento del talento humano académico, reflejado no solo en el quehacer de las unidades, sino en el posicionamiento nacional e internacional de la Universidad, mediante el reconocimiento de calidad para la Institución y para varios de sus programas (UEB, 2019a).
- **Programa de desarrollo profesoral.** Promueve la formación de los profesores a lo largo de la vida, con miras a la actualización y cualificación de las competencias de acuerdo con el perfil del profesor de la Universidad, y a la satisfacción de las nuevas y crecientes demandas del medio. Su implementación impactará la gestión de los profesores en la planeación de sus actividades, en los procesos de evaluación, en los estímulos y en el desarrollo de la carrera profesoral (UEB, 2023a).

- **Reglamento apoyos económicos.** Define los estímulos y apoyos económicos que la Universidad oferta para la comunidad universitaria, para facilitar el acceso y la permanencia en los programas de la Universidad y define los mecanismos, requisitos y obligaciones para el acceso y permanencia a dichos estímulos y apoyos económicos (UEB, 2023b).

Conceptos y definiciones orientadoras

Talento Humano Académico

Para la Universidad El Bosque el talento humano académico son las personas que hacen posible el logro de sus funciones misionales de docencia, investigación, extensión y gestión académica (UEB, 2024a), por lo tanto, son un elemento central en su quehacer y busca con ellos:

- » Consolidar un equipo de trabajo con excelencia académica, con alto sentido de pertenencia, cualificado, y con liderazgo que responda y contribuya a las exigencias que demanda la sociedad y el país.
- » Consolidar la Vocación Académica y el perfil de los profesores de la Universidad el Bosque.
- » Consolidar las modalidades de la planta profesoral y las modalidades especiales.

Vocación Académica

La Vocación Académica (UEB, 2024a), es el elemento que orienta el quehacer del profesor al logro de las funciones sustantivas, para lo cual desarrolla competencias que se demuestran y evidencian a través de los conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes propias de cada orientación. Estas orientaciones, complementarias y no excluyentes, son:

- **La Vocación de la Enseñanza-Aprendizaje.** Se orienta a la actividad formativa en la que se facilitan experiencias de aprendizaje en cuyo centro están los estudiantes, se promueve la participación activa, el desarrollo de habilidades metacognitivas, la colaboración y la autonomía. De esta manera se propende por ambientes de aprendizaje en los que los estudiantes son responsables de sus procesos de apropiación del conocimiento y se potencia su capacidad para aprender de manera autónoma y significativa, mediante el desarrollo de pensamiento crítico y sistémico.

- **La Vocación del Descubrimiento.** Comprende la generación y el desarrollo del conocimiento con enfoque pluridisciplinar derivado tanto de los procesos de enseñanza y aprendizaje como de la reflexión permanente sobre la actividad investigativa y de creación. Se concreta a través de la gestión o transferencia de conocimiento en diferentes ámbitos.
- **La Vocación del Compromiso.** Comprende la aplicación del conocimiento al servicio, entendido como una actividad de construcción conjunta y no de índole asistencialista. Enfatiza en la gestión responsable del impacto educativo, investigativo, social y organizacional de la Universidad en la sociedad, y promueve la dignidad humana y la cultura de la vida, su calidad y su sentido desde el Enfoque Biopsico-social y Cultural y la perspectiva bioética.
- **La Vocación de la Integración.** Invita a hacer conexiones inter y transdisciplinarias en un contexto marcado por lo global, lo que implica el desarrollo de diversos canales y medios para establecer una comunicación eficaz y en doble vía. A nivel institucional, convoca a una relación de carácter multidireccional entre los integrantes de la comunidad académica desde una perspectiva de innovación.
- **La Vocación de Gestión Académica.** Se orienta principalmente a la organización académica, a la gestión de procesos de calidad y curriculares, al desarrollo de procesos administrativos, a la gestión de recursos humanos y financieros y la mejora de la administración de la información institucional.

19

La Universidad reconoce la autonomía académica por esto valora y reconoce las diferencias en la expresión de estas vocaciones, siempre presentes, en sus profesores.

Es papel fundamental de las directivas académicas el fomentar la conformación de un cuerpo profesoral en el que las distintas vocaciones encuentren balance y se complementen, a la vez que atienda el perfil que la unidad y la Institución requieren en su desarrollo.

Perfil del profesor de la Universidad El Bosque

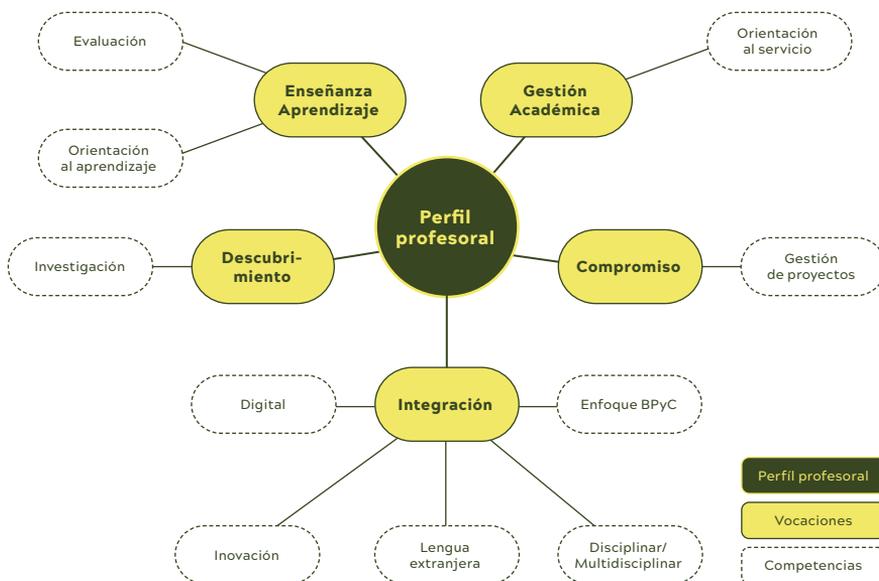
El profesor de la Universidad El Bosque, en armonía con la Vocación Académica, se caracteriza por (UEB, 2024a):

- » El respeto por la vida, la dignidad humana y el reconocimiento de la diversidad.

- » La actitud de aprendizaje permanente.
- » La visión multicausal y sistémica propia del Enfoque Biopsicosocial y Cultural, con perspectiva bioética para el ejercicio de cada disciplina o campo profesional.
- » La actitud profesional de investigación e investigación creación.
- » La cultura permanente de autoevaluación.
- » La preocupación, respeto y atención hacia el estudiante, el conocimiento y la sociedad.
- » La articulación con las necesidades y oportunidades en los entornos locales, regionales y globales.
- » Las competencias propias de la Vocación Académica, en sus posibles orientaciones.

En este sentido, el Ministerio de Educación Nacional describe el perfil del profesor como el conjunto de competencias que permiten orientar los procesos de aprendizaje de los estudiantes (MEN, 2021 citado por UEB 2023a). En este sentido, la Universidad El Bosque define las competencias de la Vocación Académica en sus cinco posibles orientaciones, y establece diez competencias (ver Figura 2).

Figura 2. Perfil del profesor expresado en competencias.



Fuente. Programa de Desarrollo Profesional- (UEB,2023a).

Desde esta mirada se desarrolla el perfil del profesor de la Universidad y se definen las competencias de los profesores, entendidas como las capacidades de ellos (ver Tabla 1).

Tabla 1. Perfil del profesor UEB expresado en competencias por Vocación Académica.

Vocación Académica	Competencia	Definición: capacidad del profesor para
Enseñanza -Aprendizaje	Orientación al aprendizaje	Gestionar el proceso de construcción del aprendizaje para alcanzar los resultados de aprendizaje y el éxito estudiantil y dar respuesta al perfil de egreso.
	Evaluación	Validar el aprendizaje mediante el desarrollo e implementación de herramientas y actividades que permitan tomar decisiones informadas, alcanzar los resultados de aprendizaje y asegurar que sean conducentes a la mejora del desempeño de los estudiantes.
Descubrimiento	Investigación	Entender la realidad de las condiciones ambientales, sociales, culturales, económicas y políticas de la sociedad desde una mirada interdisciplinar para plantear posibles soluciones a los problemas identificados como prioritarios y contribuir a la construcción de un mejor entorno.
Compromiso	Desarrollo-servicio	Identificar intereses, necesidades y oportunidades para crear y desarrollar un producto o servicio, asegurando su materialización y la respuesta en los tiempos establecidos.
Integración	Empoderamiento cultural y organizacional Enfoque BPSyC	Analizar las problemáticas desde la mirada multicausal y sistémica del Enfoque BPSyC para su resolución desde el ejercicio de cada disciplina o campo profesional.
	Disciplinar / multidisciplinar	Comprender la teoría que fundamenta una disciplina para su correspondiente aplicación y conexión con otras áreas del conocimiento en el ámbito educativo.
	Lengua extranjera	Interactuar a través de los diferentes medios, mediaciones, lenguajes y contenidos para construir relaciones con la comunidad académica.
	Innovación	Transformar las experiencias que se llevan a cabo en los escenarios de aprendizaje para formar profesionales integrales con un alto sentido humano, que desde el Enfoque BPSyC respondan a los desafíos que implica el desarrollo de la vida.
	Digital	Seleccionar y usar adecuadamente las tecnologías digitales para la creación, el desarrollo y la gestión de escenarios y experiencias pedagógicas que favorezcan el aprendizaje significativo y la autonomía de los estudiantes.
Gestión académica	Orientación al servicio	Comprender las necesidades, anticiparse a las expectativas y brindar soluciones a los miembros de la comunidad educativa, para generar una experiencia de servicio exitosa.

Fuente. Programa de desarrollo Profesorado - UEB, 2023a.

Modalidades del profesor

La UEB busca contar con un equipo de talento humano académico que desarrolle y atienda las funciones sustantivas de la Universidad, desde la perspectiva de la Misión, la Orientación Estratégica y el Enfoque Biopsicosocial y Cultural, es por ello que determina las siguientes modalidades profesoras: modalidades de la planta profesoral y modalidades especiales (UEB, 2024a):

Modalidades de la planta profesoral

Corresponden a las modalidades de aquellos profesores que constituyen la planta de profesores de la Universidad:

- » **Profesor Académico de Carrera.** Profesor que desempeña las funciones misionales de docencia, investigación, creación, extensión o gestión académica. Pertenecce a la carrera profesoral. Con dedicación de Tiempo Completo o Medio Tiempo.
- » **Profesor Clínico de Carrera.** Profesor que desde su quehacer clínico desarrolla actividades de docencia e investigación enmarcadas en un convenio docencia – servicio, en el campo de las ciencias de la salud. Pertenecce a la carrera profesoral. Con dedicación de Tiempo Completo, Medio Tiempo o Tiempo Parcial.
- » **Profesor Catedrático.** Profesor que por su experiencia o reconocimiento imparte clase en pregrado y posgrado en un área del conocimiento específica. Con dedicación de Tiempo Parcial. No pertenece a la carrera profesoral, por lo tanto, no le aplica categoría de escalafón. La escala de remuneración será establecida por el Consejo Directivo.

Modalidades Especiales

Corresponden a las modalidades de aquellos profesores que no pertenecen a la planta de profesores de la Universidad.

- » **Profesor Ad – honorem.** Profesor que colabora con la Universidad a través de un convenio de colaboración entre el profesor y la Universidad. Su designación estará a cargo del Vicerrector de Investigaciones, Decano o Director de Departamento. Podrán escalafonarse de acuerdo a los requisitos de ingreso del Profesor Clínico de Carrera o Académico de Carrera según sea su caso. No recibe remuneración alguna.

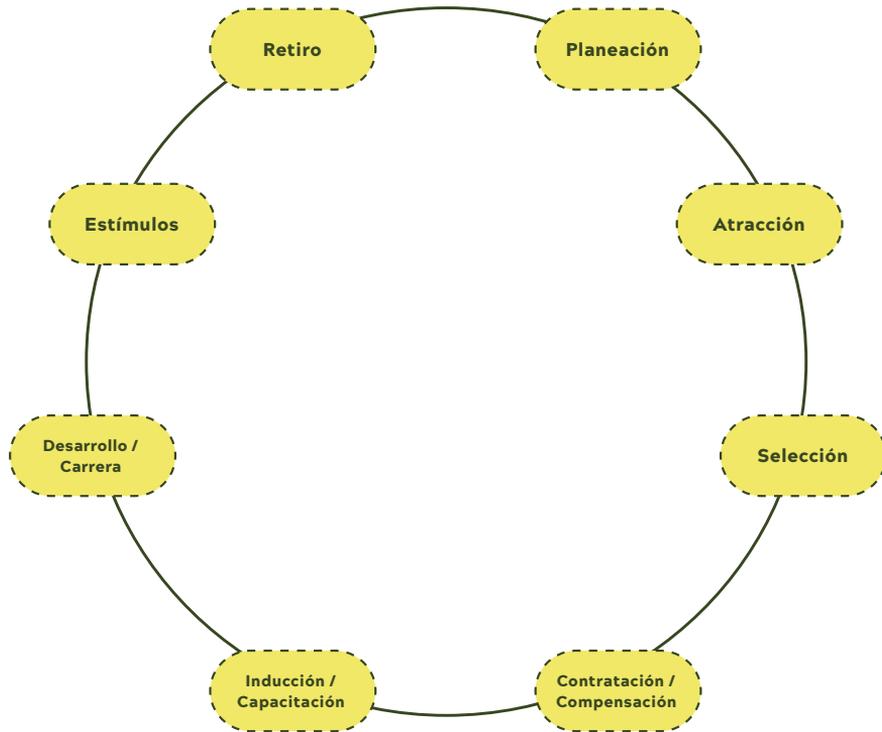
- » **Profesor Ocasional.** Profesor que asume la labor específica por una necesidad del servicio, tales como incapacidades o licencias, entre otros. Su remuneración se establece de acuerdo con la tabla de rangos de valor establecido por el Consejo Directivo. Puede tener dedicación de tiempo completo, medio tiempo o tiempo parcial.
- » **Profesor Adjunto.** Profesor con experiencia y trayectoria laboral reconocidas en el medio profesional, vinculados para la orientación y el acompañamiento en actividades específicas, tales como los trabajos de grado, las tesis o jurados de las mismas. Su dedicación será de tiempo parcial. Su labor será reconocida acorde a la tabla de rangos de valor establecido por el Consejo Directivo.
- » **Profesor Visitante.** Profesor de reconocida idoneidad académica, científica, tecnológica, artística o cultural que prestan sus servicios transitoriamente, estos profesores proceden de instituciones nacionales o internacionales con alto reconocimiento. En caso de provenir de instituciones internacionales deberán cumplir las normas migratorias.
- » **Profesor en Formación.** Es el profesional de la Universidad El Bosque graduado en el último año, con interés de ingresar a la carrera profesoral. Podrá permanecer en esta modalidad máximo un (1) año, en cualquier dedicación.

Sistema de Gestión del Talento Humano Académico

23

El Sistema de Gestión del Talento Humano Académico identifica y desarrolla los procesos que conforman el ciclo del talento humano los cuales orientan la gestión integral desde la planeación hasta el retiro y propicia la optimización de procesos, procedimientos y recursos alrededor de ésta.

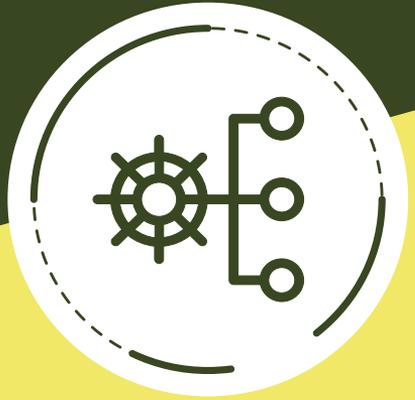
Figura 3. Sistema de Gestión del Talento Humano Académico.



Fuente. Departamento de Talento Humano. - (UEB,2019a).



3. ALCANCE DE LA POLÍTICA



Objeto de aplicación

25

Esta Política desarrolla los estímulos a la excelencia académica establecidos en el *Estatuto Docente* de la Universidad.

Sujetos de aplicación

De acuerdo al *Estatuto Docente* (UEB, 2024a), la Política de Estímulos a la Excelencia aplica a los profesores de Planta Profesorial de acuerdo a su modalidad (Profesor Académico de Carrera, Profesor Clínico de Carrera o Profesor Catedrático.); Para los profesores en Modalidades Especiales unos beneficios específicos.

Esta Política también reconoce a los programas que por su excelencia en la calidad reciban reconocimiento nacional o internacional.



4. DESARROLLO DE LA POLÍTICA



Definición

La Política de Estímulos a la Excelencia Académica establece los lineamientos que la Universidad El Bosque dispone para reconocer y promover las buenas prácticas de la Vocación Académica; la trayectoria académica, los resultados de excelencia en el desempeño académico de los profesores de la Universidad EL Bosque y a los programas que por su excelencia en la calidad reciban reconocimiento nacional o internacional.

En la Universidad El Bosque el talento humano es elemento central para el logro de sus objetivos institucionales. De acuerdo al *Estatuto Docente*, los profesores son las personas que desempeñan funciones de docencia, investigación, responsabilidad social y gestión académica, por ello, entiende que debe brindarles las condiciones adecuadas para el desarrollo y actuar del talento humano, su libre expresión, su aporte autónomo, su crecimiento y su desarrollo.

Por lo anterior, la UEB busca ofrecer a los profesores las más óptimas condiciones de bienestar, calidad de vida laboral, cultura y clima organizacional, propios de la Misión institucional y del Enfoque Biopsicosocial y Cultural, y así llegar a satisfacer las expectativas académicas, laborales y de reconocimiento.

La legislación colombiana considera los estímulos como uno de los elementos esenciales de todo régimen de personal profesoral de educación superior, de tal manera que la UEB los reconoce como elemento central en el entendido que toda bonificación o gratificación ocasional no constituye salarios y por ende tampoco hace parte del factor prestacional. En el *Estatuto Docente* de la UEB se establece que los profesores de planta podrán acceder a los estímulos previstos en esta Política, y que anualmente se realizará la convocatoria de estímulos a la excelencia acorde a las condiciones institucionales.

En el año 2013, la Universidad desarrolló la *Política de Estímulos a la Excelencia* con el objetivo de reconocer y promover las buenas prácticas de la Vocación Académica de la Universidad mediante la entrega de estímulos a los académicos. Esta Política se ha venido desarrollando e implementando a través de la convocatoria anual de estímulos, que para este año 2024 desarrolla la XI convocatoria.

La Política de Estímulos a la Excelencia se actualiza en el año 2024 con el propósito de definir los lineamientos para la entrega de estímulos a la excelencia académica a: (1) profesores que desarrollan prácticas con excelencia académica en la Vocación Académica, (2) profesores con una importante trayectoria académica en la Universidad, (3) profesores que demuestren excelencia académica a través de los resultados de su evaluación de desempeño, (4) profesores que obtienen su título de doctorado, (5) al logro de acreditaciones de alta calidad de los programas, (6) premios internos de excelencia en las facultades, departamentos o Vicerrectoría de Investigaciones, y (7) definir los lineamientos institucionales para el desarrollo de las convocatorias anuales de estímulos a la excelencia.

Principios

- **Excelencia Académica:** el académico de la Universidad El Bosque se caracteriza por desempeñarse en su Vocación Académica con excelencia, es decir desarrolla procesos formativos, fundamenta el ejercicio de las profesiones, la innovación, la reflexión crítica, la generación y transferencia de conocimiento, la consultoría social, la gestión académica y la dirección universitaria, en concordancia con la Misión, la Visión, la Planeación Estratégica, el *Proyecto Educativo Institucional* y la cultura de la vida su calidad y sentido.
- **Transparencia:** la Universidad El Bosque busca asegurar que los estímulos a la excelencia se den en forma transparente, es decir que los lineamientos, procesos, procedimientos o actividades desarrolladas en el marco de esta Política estén definidos, sean claros, socializados y divulgados, y permitan la participación a todos profesores de planta de la Universidad.

- **Objetividad:** la Política de Estímulos a la Excelencia Académica se desarrolla en términos de objetividad, es decir neutralidad e imparcialidad de tal forma que se garantice la igualdad de condiciones para los académicos de acuerdo a los lineamientos aquí descritos.
- **Autonomía Institucional:** la Universidad El Bosque como Institución de Educación Superior es autónoma para seleccionar y vincular sus profesores y de disponer de los recursos para su organización y gobierno, acordes a la Misión institucional, la Orientación Estratégica y el Enfoque Biopsicosocial y Cultural.
- **Participación:** la Política asegura que las condiciones, criterios de participación y de selección sean transparentes y objetivos, para que todo profesor de planta con sus experiencias de excelencia académica, sin distinción entre modalidad, disciplina o área pueda participar en la convocatoria anual de estímulos y de llegar a cumplir con las condiciones, criterios y demostrar la mayor excelencia entre las experiencias postuladas, ser acreedor de los estímulos dispuestos de acuerdo a las condiciones institucionales y las de convocatoria anual.
- **Diversidad, Equidad e Inclusión:** la Universidad El Bosque valora la diversidad humana, por lo cual reconoce a sus profesores en el marco de la equidad y la inclusión. Esto implica tener en cuenta de manera positiva los factores diferenciales que permitan visibilizar y valorar la diversidad en cada una de las unidades y de la Institución.

Objetivos

28

Objetivo General

Definir los lineamientos para los estímulos por reconocimiento a la excelencia académica de los profesores de Planta Profesorar de la Universidad El Bosque.

Objetivos Específicos

- a. Establecer los lineamientos generales para la convocatoria anual de estímulos a la excelencia.
- b. Establecer los lineamientos para los estímulos a los académicos que evidencien excelencia en el desarrollo de prácticas en la Vocación Académica en cualquiera de sus orientaciones.

- c. Establecer los lineamientos para los estímulos a los académicos que evidencien excelencia en su trayectoria académica.
- d. Establecer los lineamientos para los estímulos a los programas que reciban reconocimiento de alta calidad nacional o internacional.
- e. Establecer los lineamientos para los estímulos a los académicos que adquieren título de Doctor.
- f. Establecer los lineamientos para los premios internos de excelencia en las facultades, departamentos o Vicerrectoría de Investigaciones.
- g. Establecer los lineamientos para los estímulos a los académicos mejor evaluados por parte de los estudiantes.

Lineamientos

A continuación, se describen los lineamientos que desarrollan los estímulos a la excelencia académica.

Lineamientos generales para la convocatoria anual de estímulos a la excelencia

La Universidad El Bosque en su *Estatuto Docente* (UEB, 2024a) establece que anualmente se realiza la convocatoria de estímulos a la excelencia y sus reconocimientos se darán acorde a las condiciones institucionales.

En el marco de la implementación de esta Política, la Universidad realizará una convocatoria anual de estímulos a la excelencia académica para los profesores de planta. Para la convocatoria anual se definirán y divulgarán las condiciones, los criterios y los soportes que los profesores, facultades, departamentos o Vicerrectoría de Investigaciones, deben cumplir para participar; así como el calendario y los instrumentos que se utilizarán para la evaluación de los premios.

Anualmente el Consejo Directivo fija el monto del presupuesto disponible para el otorgamiento de los premios a la excelencia académica.

Para la convocatoria se establece el Comité de Estímulos, el cual estudia, evalúa las postulaciones, selecciona los ganadores y define las bonificaciones o los recursos en los números de estímulos a otorgar y recomendará al Consejo Académico los resultados de la convocatoria anual. El Comité estará conformado por el Presidente de El Consejo Directivo, Rector, Vicerrector Académico, Vicerrector de Investigaciones, director de la División de posgrados, director de la División de Calidad, Representante de profesores ante el Consejo Directivo y Académico, y dos (2) decanos.

Para los estímulos en el desarrollo de prácticas en la Vocación Académica en cualquiera de sus orientaciones, se crearán comisiones de evaluación por Vocación constituidas desde la Vicerrectoría Académica, quienes revisarán, analizarán y recomendarán las prácticas ganadoras al Comité de Estímulos.

La Convocatoria de estímulos a la excelencia académica será divulgada a través de la página web de la Universidad, de los medios y canales de comunicación institucionales y vía electrónica a través de correos institucionales. Los resultados de la convocatoria serán socializados a través de la ceremonia anual de estímulos a la excelencia y las prácticas ganadoras serán publicadas a través de las memorias.

Lineamientos para los estímulos a los académicos que evidencien excelencia en el desarrollo de prácticas en la Vocación Académica en cualquiera de sus orientaciones

Estos estímulos reconocen la excelencia académica a través del desarrollo de prácticas en la Vocación Académica y sus posibles orientaciones (Enseñanza-Aprendizaje, Descubrimiento, Compromiso, Integración y Gestión Académica).

Las prácticas o experiencias deberán cumplir con las condiciones, evidenciar los criterios y soportes los cuales estarán establecidos en la convocatoria anual de estímulos a la excelencia académica.

Para la revisión de las prácticas postuladas a la convocatoria de estímulos a la excelencia se crearán comisiones de evaluación por Vocación Académica. En estas comisiones participarán El Vicerrector Académico y el Vicerrector de Investigaciones, un decano, director de división o departamento, un evaluador externo y los secretarios de los premios asignados de acuerdo a su quehacer en la Universidad.

Para las Vocaciones de Enseñanza-Aprendizaje, Descubrimiento, Compromiso o Integración se escogerá la experiencia significativa de la vocación la cual contará con un reconocimiento aparte destinado para el desarrollo de la experiencia en la Universidad y de acuerdo a las condiciones de la Institución y las previstas en la convocatoria.

A continuación, se definen los lineamientos para los estímulos en las cinco (5) orientaciones de la Vocación Académica: Enseñanza-Aprendizaje, Descubrimiento, Compromiso, Integración y Gestión Académica.

Vocación de Enseñanza- Aprendizaje

Los estímulos de esta Vocación están orientados a resaltar la excelencia académica de la actividad formativa en la que se faciliten experiencias o estrategias para el aprendizaje en cuyo centro están los estudiantes, donde se promueva su participación activa, el desarrollo de habilidades metacognitivas, la colaboración y la autonomía.

Las prácticas que demuestren excelencia académica en la Vocación de Enseñanza Aprendizaje deberán evidenciar cómo el(los) profesor(es) desarrollan:

- a. Estrategias de acompañamiento para el éxito de los estudiantes.
- b. Estrategias de internacionalización en las asignaturas o cursos.
- c. Experiencias en lengua extranjera en sus asignaturas.
- d. Experiencias en el uso de las tecnologías digitales en educación.
- e. Experiencias con excelencia en el desarrollo de su asignatura.

Vocación de Descubrimiento

Los estímulos de esta Vocación están orientados a resaltar la excelencia académica en las prácticas de generación y desarrollo del conocimiento disciplinar derivado tanto de los procesos de enseñanza y aprendizaje como de la reflexión permanente sobre la actividad investigativa. Se concreta a través de la transferencia de conocimiento tanto en entornos académicos, como otros ámbitos.

Las prácticas que demuestren excelencia académica en la Vocación de Descubrimiento deberán evidenciar cómo el(los) profesor(es) desarrollan:

- a. Prácticas de formación para la investigación (curricular y extracurricular) o investigación formativa²
- b. Prácticas en investigación e investigación-creación propiamente dicha.

Vocación de Compromiso (Extensión³)

Los estímulos de esta Vocación están orientados a resaltar la excelencia académica en las prácticas de aplicación del conocimiento al servicio. En esta se enfatiza en la gestión responsable del impacto educativo, investigativo, social y organizacional de la Universidad en la sociedad, con prácticas donde se promueva

2. Véase el documento Política de Formación para la Investigación, creación, desarrollo e innovación, página 37 (Universidad El Bosque, 2015).

3. Extensión incluye: proyectos solidarios, educación continua, emprendimiento, asesoría y/o consultoría.

la dignidad humana y la cultura de la vida, su calidad y su sentido desde el Enfoque Biopsicosocial y Cultural, con perspectiva bioética.

Las prácticas que demuestren excelencia académica en la Vocación de Compromiso deberán evidenciar cómo el(los) profesor(es) desarrollan:

- a. Prácticas de impacto a la sociedad a través de su quehacer académico.

Vocación de Integración

Los estímulos de esta Vocación están orientados a resaltar la excelencia académica en las prácticas donde se evidencie el trabajo inter- y transdisciplinar de los profesores; el desarrollo de dos o más de las Vocaciones de Enseñanza Aprendizaje, Descubrimiento y Compromiso; y se evidencie una relación multi-direccional de los profesores desde una perspectiva de innovación.

Las prácticas que demuestren excelencia académica en la Vocación de Integración deberán evidenciar cómo el(los) profesor(es) desarrollan:

- a. Prácticas de integración de las actividades propias de las diferentes vocaciones, con impacto y pertinencia en el contexto universitario.

Vocación de Gestión Académica

Los estímulos de esta Vocación están orientados a resaltar las prácticas de los profesores que permitan alcanzar la excelencia académica de las facultades, departamentos, unidades o Vicerrectoría de Investigaciones por su excelente gestión en la organización académica, el desarrollo de procesos administrativos, la gestión de recursos humanos, financieros o la administración de la información institucional.

Las prácticas que demuestren excelencia académica en la Vocación de Gestión Académica deberán evidenciar cómo el(los) profesor(es) desarrollan:

- a. Excelencia en el desarrollo de prácticas, procesos o proyectos que permitan el desarrollo estratégico de la facultad o departamento, unidad o Vicerrectoría de Investigaciones.

Lineamientos para los estímulos a los académicos que evidencien excelencia en su trayectoria académica

Estímulo a la excelencia académica otorgado en reconocimiento a la trayectoria de vida académica de un profesor de planta por su entrega en la Vocación Académica, al liderazgo, al compromiso, a la dedicación, e impacto en sus estudiantes y en la comunidad durante su quehacer en la Universidad El Bosque.

Para este estímulo las facultades o departamentos podrán postular, de acuerdo a las condiciones, criterios, soportes y calendario de la convocatoria anual un Profesor Titular, con antigüedad en la Universidad mayor a 15 años, desatacado por su trayectoria académica. Se premiará el profesor con mejor trayectoria académica en la Universidad.

Lineamientos para los estímulos a los programas que reciban reconocimiento de alta calidad nacional o internacional

En el marco del fortalecimiento de la cultura de la calidad, las unidades académicas realizarán sus procesos autoevaluativos con fines de acreditación de alta calidad.

A los programas académicos que reciban acreditación de alta calidad o su renovación; así como acreditación internacional en el periodo comprendido en la convocatoria anual, se les otorga un estímulo y serán reconocidos públicamente en la ceremonia anual de estímulos a la excelencia. Los criterios y condiciones serán previstas en la convocatoria anual.

Lineamiento para los estímulos a los profesores de planta que adquieren título de Doctor

La Universidad El Bosque hace un reconocimiento público a los profesores de planta que obtengan título en doctorado durante el último año.

33

El académico deberá notificar a la unidad académica y al Departamento de Talento Humano con sus respectivos soportes, la obtención del nuevo título y éste a su vez deberá informar a la Vicerrectoría Académica.

En la ceremonia anual de estímulos a la excelencia se reconocerá públicamente la obtención del grado. Y este título otorga los puntos equivalentes para ascenso en el escalafón correspondientes a un año de experiencia académica.

Lineamientos para los estímulos a los profesores de Planta Profesoral con mejor evaluación de desempeño

Este estímulo reconoce la excelencia académica de un profesor de planta seleccionado por cada facultad o departamento, y será el profesor que haya obtenido los mejores resultados en la evaluación de desempeño durante el año de la convocatoria.

El *Estatuto Docente* prevé los criterios e instrumentos de evaluación de los profesores; los resultados de esta evaluación son el insumo para este estímulo.

El consejo de facultad o comité equivalente deberá revisar, estudiar y seleccionar el académico de la facultad, departamento o Vicerrectoría de Investigaciones que obtenga los mejores resultados de evaluación de desempeño. El reconocimiento se dará en ceremonia anual de estímulos a la excelencia.

Lineamientos para los premios internos de excelencia en las facultades, departamentos o Vicerrectoría de Investigaciones

Los premios internos de excelencia serán los desarrollados por las facultades, departamentos y la Vicerrectoría de Investigaciones cuyo propósito será reconocer entre los miembros de su planta profesoral la excelencia académica.

Cada facultad, departamento o la Vicerrectoría de Investigaciones definirá los criterios, términos, cronograma y premios a otorgar de acuerdo a las condiciones institucionales.



5. GOBERNANZA Y OPERACIÓN



Gobernanza

35

La gobernanza de esta Política está dada de acuerdo a lo descrito en los lineamientos, y a continuación en la tabla 2 se mencionan los órganos directivos y directivas y los comités o grupos de trabajo responsables.

Tabla 2. Gobernanza y operación.

Lineamientos	Órganos directivos				Comités técnicos	
	Consejo Directivo	Consejo Académico	Vicerrectoría Académica	Consejo Facultad	Comité estímulos	Comisiones evaluación
Convocatoria anual	X	X	X	X	X	X
Prácticas Vocación Académica	X	X	X	X	X	X

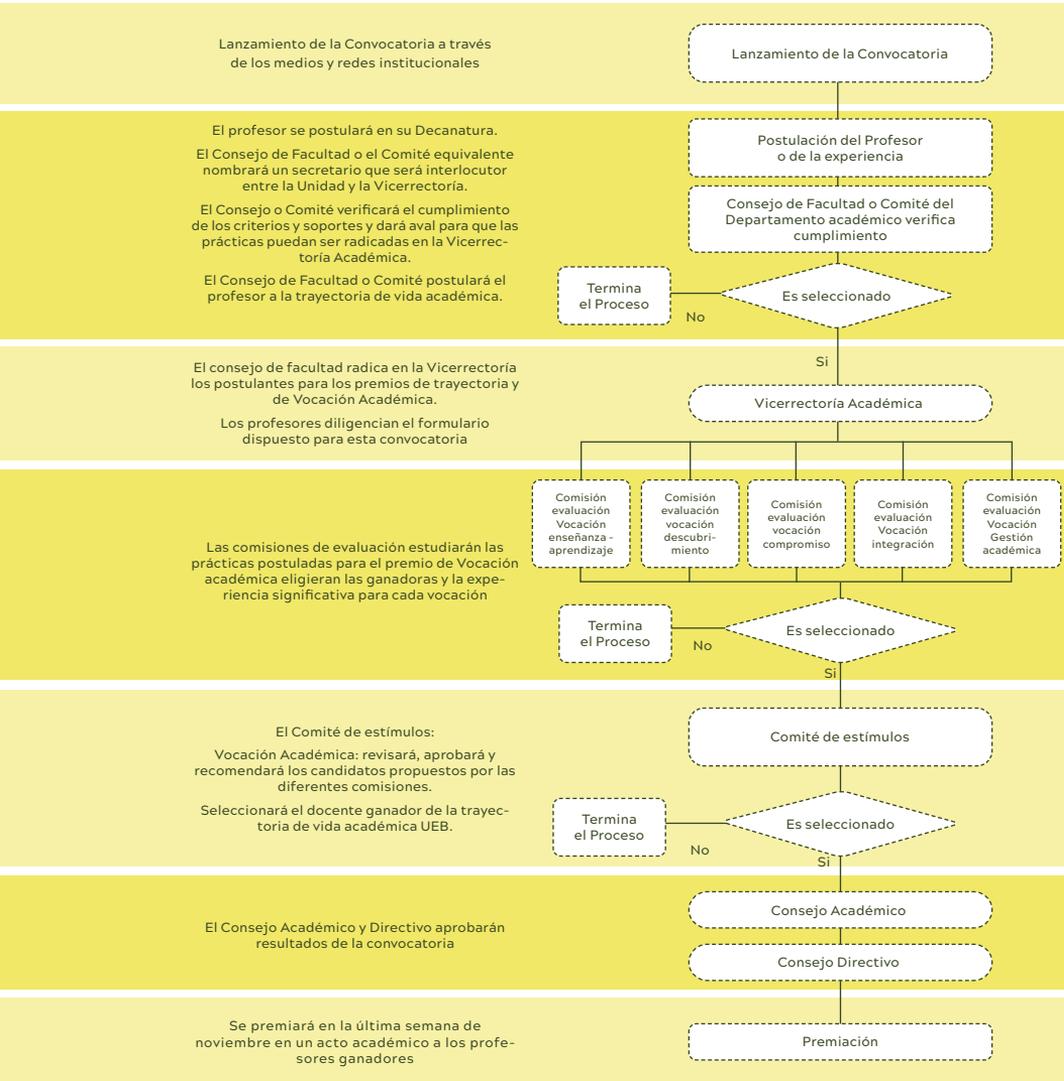
Lineamientos	Órganos directivos				Comités técnicos	
	Consejo Directivo	Consejo Académico	Vicerrectoría Académica	Consejo Facultad	Comité estímulos	Comisiones evaluación
Trayectoria académica	X	X	X	X	X	
Alta calidad programas	X	X	X		X	
Título Doctor	X	X	X		X	
Evaluaciones estudiantes	X	X	X	X	X	
Premios internos				X		

Fuente. Vicerrectoría Académica, junio de 2024.

Operación

El siguiente flujograma presenta el proceso mediante el cual se puede participar en la convocatoria.

Figura 4. Proceso de la convocatoria anual.



Fuente. Vicerrectoría Académica, 2024.



6. EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA



La Universidad El Bosque entiende que el camino hacia la excelencia es un proceso continuo que exige atención constante y esfuerzos dirigidos hacia el mejoramiento de nuestras políticas institucionales. Para garantizar que cada política no solo alcance sus objetivos, sino que también se adapte y evolucione con las dinámicas internas y externas, establecemos un enfoque proactivo de mejoramiento. Este proceso se basa en un conjunto estructurado de acciones diseñadas para fortalecer y optimizar nuestras políticas, acompañado de una evaluación precisa mediante acciones específicas e indicadores clave.

En la tabla 3 se describen las acciones específicas que se implementarán para promover el mejoramiento continuo de la Política en cuestión. Cada acción se justifica en función de su contribución a los objetivos de la Política y se programa con una frecuencia que garantice su efectividad y pertinencia; estas acciones para el mejoramiento continuo de la Política serán lideradas por la Vicerrectoría Académica con el trabajo colaborativo de los órganos directivos y comités señalados anteriormente.

Tabla 3. Acciones para el mejoramiento continuo de la Política de Estímulos a la Excelencia Académica.

Acción	Descripción	Justificación	Frecuencia
Revisión de Política	Realizar revisiones periódicas de la Política para asegurar su alineación con los objetivos estratégicos y las necesidades actuales de la comunidad universitaria.	Mantener la Política actualizada y relevante para la Institución y su comunidad.	Bienal
Análisis CIMA	Aplicar el análisis CIMA (Consolidación, Innovación, Mejoramiento, Adaptación) a las políticas para identificar áreas de fortaleza, innovación, mejoramiento y necesidad de adaptación.	Orientar las acciones de mejora continua de forma estructurada y eficaz.	Bienal
Informe de efecto	Desarrollar y presentar informes del efecto que la política ha logrado en la Institución, las unidades y los profesores y destacando el plan de mejora.	Proporcionar una base para la toma de decisiones informada y transparente sobre futuras acciones de mejora.	Bienal

Fuente. Adaptado de DIGINEXA, junio de 2024.

Además, se definen los siguientes indicadores que nos permitirán medir la efectividad de las acciones implementadas y el impacto general de la política. Estos indicadores son fundamentales para una evaluación objetiva y nos guiarán en futuras iteraciones del proceso de mejoramiento.

Tabla 4. Indicadores de la Política de Estímulos a la Excelencia Académica.

Indicador	Descripción	Fórmula	Frecuencia
Porcentaje de ganadores en Vocación Académica	Proporción de profesores ganadores en la Vocación Académica	$(\# \text{ docentes premiados en Vocación Académica} / \# \text{ de postulados}) * 100$	anual
Porcentaje de prácticas Vocación Académica	Proporción de prácticas ganadoras en la Vocación Académica	$(\# \text{ experiencias premiadas en vocación académica} / \# \text{ de prácticas postuladas postulados}) * 100$	anual
Profesores ganadores	Ganadores en cada premio	# de profesores ganadores en cada premio	anual
Balance presupuestal	Balance entre el valor aprobado por el Consejo Directivo y lo ejecutado en la convocatoria de estímulos a la excelencia académica	Presupuesto - gastos	anual
Convocatorias internas	Número convocatorias de premios en facultades, departamentos o Vicerrectoría de Investigaciones realizados	# de Convocatorias anuales por facultades, departamentos o Vicerrectoría de Investigaciones	anual

Fuente. Vicerrectoría Académica, mayo de 2024.

La evaluación de los indicadores proporciona una base sólida para la toma de decisiones informadas y el ajuste continuo de nuestras políticas. Este enfoque cíclico asegura que las políticas de la Universidad El Bosque no solo respondan a las necesidades actuales de nuestra comunidad, sino que también se anticipen y adapten a los cambios futuros. Mediante la revisión periódica de estos indicadores, podemos garantizar que nuestras acciones de mejoramiento sean siempre relevantes, efectivas y alineadas con nuestra Misión institucional de excelencia educativa y compromiso social.



7. REFERENCIAS



Acuerdo 02 de 2020 [Ministerio de Educación Nacional]. Por el cual se actualiza el modelo de acreditación de alta calidad en Colombia. 1 de julio de 2020. https://www.mineduacion.gov.co/1780/articulos-399567_recurso_1.pdf.

Decreto 1330 de 2019 [Ministerio de Educación Nacional]. Por el cual se sustituye el Capítulo 2 y se suprime el Capítulo 7 del Título 3 de la Parte 5 del Libro 2 del Decreto 1075 de 2015 Único Reglamentario del Sector Educación en Colombia. 25 de julio de 2019. https://www.mineduacion.gov.co/1780/articulos-387348_archivo_pdf.pdf.

Decreto 529 de 2024 [Ministerio de Educación Nacional]. Por medio del cual se modifica parcialmente el Capítulo 2 del Título 3 de la Parte 5 del Libro 2 del Decreto 1075 de 2015 - Único Reglamentario del Sector Educación. <https://www.funcionpublica.gov.co/evalgestornormativo/norma.php?i=238936>.

Ley 30 de 1992. 2024 [República de Colombia]. Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior. Diario Oficial 40 700, 29 de diciembre de 1992. http://www.secretariasenado.gov.col/senado/basedoc/ley_0030_1992.html.

- Ley 50 de 1990. [República de Colombia]. Código Sustantivo de Trabajo. <https://www.funcionpublica.gov.co/evalgestornormativo/norma.php?i=281>.
- Universidad El Bosque, UEB (2012). Política de gestión del Talento Humano Académico. https://issuu.com/universidadelbosque/docs/politica_talento_humano_academico.
- Universidad El Bosque, UEB (2013a). Política de Calidad y Planeación. https://www.unbosque.edu.co/sites/default/files/2017-06/politica_calidad_y_planeacion_UEB_2013.pdf.
- Universidad El Bosque, UEB (2013b). Política de Calidad y Planeación del Talento Humano Académico. https://www.unbosque.edu.co/sites/default/files/2017-06/politica_planeacion_calidad_talento_humano_academico_UEB.pdf.
- Universidad El Bosque, UEB (2013c). Política de Estímulos a la Excelencia Académica. https://issuu.com/universidadelbosque/docs/politica_estimulos_excelencia_academica.
- Universidad El Bosque, UEB (2015). Política de Formación para la Investigación, creación, desarrollo e innovación. https://issuu.com/universidadelbosque/docs/politica_formacion_para_la_investi.
- Universidad El Bosque, UEB (2017). Proyecto Educativo Institucional. <https://www.unbosque.edu.co/sites/default/files/2023-01/Proyecto%20Educativo%20Institucional%20-%20PEI.pdf>.
- Universidad El Bosque, UEB (2019a). Sistema de Gestión y Desarrollo del Talento Humano Académico. https://www.unbosque.edu.co/sites/default/files/autoevaluacion_docs/docs-2019/experiencias-significativas/Sistema-de-Gestion-talento-humano-academico.pdf.
- Universidad El Bosque, UEB (2019b). Evaluación de Impacto de las Políticas Institucionales. https://www.unbosque.edu.co/sites/default/files/autoevaluacion_docs/docs-2019/informes/Informe-Final-de-Evaluacion-de-Impacto.pdf.
- Universidad El Bosque, UEB (2020). Estatuto General. https://www.unbosque.edu.co/sites/default/files/2020-12/estatuto_general_Universidad_El_Bosque2021_0.pdf.
- Universidad El Bosque, UEB (2022a). Plan de Desarrollo Institucional 2022-2027. https://www.unbosque.edu.co/sites/default/files/2024-02/PDI%202022-2027actualizac2023_0.pdf.
- Universidad El Bosque, UEB (2022b). Reglamento de trabajo. Bogotá. <https://www.unbosque.edu.co/sites/default/files/2022-03/ReglamentodeTrabajo-Final.pdf>.

Universidad El Bosque, UEB (2023a). Programa de Desarrollo Profesional. <https://www.unbosque.edu.co/sites/default/files/2024-01/Programadesarrolloprofesoral20231.pdf>.

Universidad El Bosque, UEB (2023b). Reglamento de apoyos económicos.

Universidad El Bosque, UEB (2024a). Estatuto Profesional.

Universidad El Bosque, UEB (2024b). Política de gestión del Talento Humano Académico.

Universidad El Bosque, UEB (s.f.). Alma Mater. Nuestra misión. Recuperado el 22 de abril de 2024, de <https://www.unbosque.edu.co/nuestro-bosque/alma-mater>.

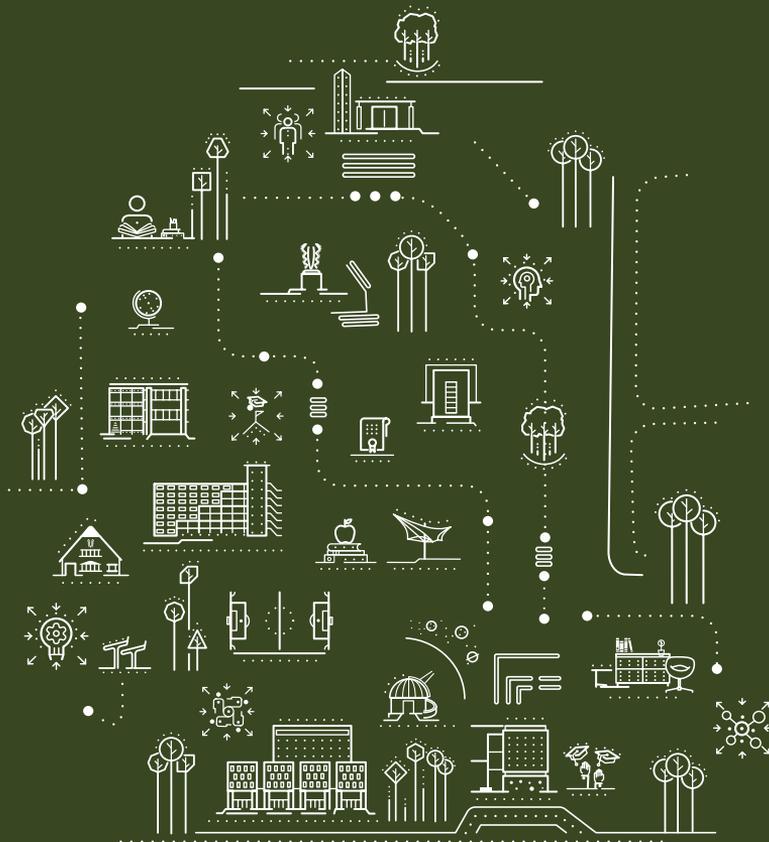


**POLÍTICA
ESTÍMULOS
A LA EXCELENCIA
ACADÉMICA**

Editada y publicada por la Universidad El Bosque
Julio de 2024, Bogotá, D. C., Colombia



UNIVERSIDAD
EL BOSQUE



• **Edificio Fundadores**

Av. Cra. 9 N°. 131 A - 02,
Bogotá, D.C., Colombia

• **Contacto**

PBX (57) 601 + 6489000
Línea Gratuita 018000 113033

POR UNA
CULTURA DE
LA VIDA, SU
CALIDAD Y SU
SENTIDO