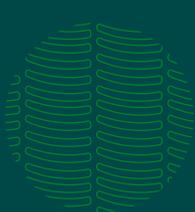


**Factor 10.**

# Comunidad de profesores



- 
- 
- La institución deberá evidenciar el nivel, perfil y compromiso de sus profesores y haber establecido las condiciones necesarias para hacer posible un adecuado desempeño de los mismos en sus labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión, en coherencia con la misión declarada. Asimismo, mostrará cómo promueve la consolidación de una comunidad de profesores, caracterizada por su diversidad, compromiso y participación para el logro de la misión institucional.



## Característica 28.

### Derechos y deberes de los profesores



La institución deberá demostrar que aplica y fortalece las disposiciones establecidas en el estatuto profesoral o lo que haga sus veces, en el que se definen, entre otros aspectos, sus derechos y deberes, el régimen disciplinario, el escalafón docente, su participación en los órganos de gobierno de la institución y los criterios académicos de vinculación, desarrollo, evaluación y permanencia en la institución.



Para la Universidad El Bosque (UEB), el talento humano es elemento central para el logro de sus objetivos institucionales, por lo que ha buscado consolidar un cuerpo profesoral con altos estándares de cualificación y excelencia académica por lo cual brinda las condiciones adecuadas para su desarrollo y actuar, su libre expresión y su aporte autónomo.

Para este propósito, el Estatuto Docente define al profesor de la UEB como la persona que hace posible el logro de las funciones misionales de docencia, investigación, extensión y gestión académica (UEB, 2024), por lo tanto,

es un elemento central en su que hacer 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.

- Política de Gestión del Talento Humano Académico

La *Política de Gestión del Talento Humano Académico* (2024) orienta el desarrollo e implementación de los procesos de la gestión del talento humano académico iniciando desde su planeación hasta el retiro. Esta Política se construye a partir del reconocimiento de la Vocación Académica, el perfil docente y las competencias del profesor de la UEB.

Por ello entiende que debe brindar las condiciones adecuadas para el desarrollo y actuar del talento humano, su libre expresión, su aporte autónomo, su crecimiento y su desarrollo. La primera circunstancia para que se den esas condiciones es la de consolidar una Institución autosostenible, que pueda desarrollarse y crecer, anteponiendo a los intereses individuales el crecimiento y desarrollo del colectivo humano.

La gestión del talento humano es amplia, diversa y toca muchos aspectos de la construcción de la relación desde un colectivo (la Universidad y sus unidades académicas y administrativas) con un individuo (el académico). Es comprensiva y por ello cobija la gestión del talento humano académico en todas las fases que van desde la planeación hasta su retiro.

Esta Política establece que los docentes pueden desarrollar su Vocación Académica en cinco posibles orientaciones: a) Vocación de la Enseñanza-Aprendizaje, b) Vocación de Descubrimiento, c) Vocación de Compromiso, d) Vocación de Integración y, e) Vocación de Innovación. Así mismo, reconoce la autonomía académica y valora las diferentes expresiones en estas orientaciones. Por otro lado, esta Política define que los docentes y la Universidad son corresponsables en el desarrollo y la estabilidad de la carrera profesoral, y entiende el avance de esta como un elemento que soporta el desarrollo individual e institucional.

Asimismo, el perfil del profesor de la UEB en armonía con la Vocación Académica se caracteriza por (UEB, 2024):

- 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 BPSyC, 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

## Estatuto Docente

El Estatuto Docente es parte de la relación laboral, como se plasma en cada contrato de trabajo que los docentes y la Universidad legalizan al inicio de cada periodo académico. En el proceso de inducción para docentes nuevos se apropia el Estatuto Docente como punto de partida para el inicio de la relación laboral y el conocimiento de este para su permanencia en la Institución.

Para el año 2019, durante el primer proceso de autoevaluación con fines de la primera renovación de la acreditación institucional, el Estatuto Docente estaba recién actualizado y se encontraba en divulgación y socialización en la comunidad de profesores, atendiendo así a las recomendaciones recibidas por los pares evaluadores. Adicionalmente, la Universidad dispuso en su página web, un microsítio donde se alojan todos los documentos institucionales, incluyendo el Estatuto Docente.

Este Estatuto Docente estableció que los docentes son las personas que desempeñan funciones de docencia, investigación y responsabilidad social; fortaleció el desarrollo de la carrera docente incluyendo como requisito el dominio de una segunda lengua, y elevó la exigencia en cuanto a la formación disciplinar, tiempo de permanencia en el escalafón y experiencia académica e investigativa. El cumplimiento de esos nuevos estándares, precisaba de mayor tiempo y nivel de formación,

como se puede observar en la tabla 1.

**Tabla 1.** Requisitos para ascender en el escalafón docente en la Universidad El Bosque

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

**Fuente.** Estatuto Docente, 2024.

En el año 2024 se actualizó el Estatuto Docente con el objetivo de garantizar que las normas y disposiciones que rigen la relación entre los profesores y la Universidad estén alineadas con las necesidades actuales de la educación, los cambios en el entorno, el fortalecimiento de la calidad educativa al igual que promover la transparencia, fomentar el desarrollo profesional mejorar las condiciones laborales sin dejar de lado el fortalecimiento del perfil del profesor de la Universidad El Bosque y respetar la elección de su Vocación Académica.

El nuevo Estatuto define la Vocación Académica como el elemento que distingue a los profesores de la Universidad El Bosque y orienta su quehacer al logro de las funciones sustantivas. El perfil del profesor de la Universidad está compuesto por las competencias propias de cada orientación de la Vocación Académica. Estas competencias demuestran las capacidades de los profesores que se evidencian a través de los conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes propias de cada orientación (UEB, 2024). Esta actualización entrará en vigencia a partir del primer semestre de 2025.

Los principales puntos en la actualización son:

1. Otorga relevancia contar con una planta de profesores tanto de pregrado como de posgrado.

2. Entiende las diferencias del cuerpo profesoral de acuerdo a las disciplinas.
3. Entiende que la Universidad ha ido creciendo en programas de posgrado y de modalidad virtual.
4. Fortalece el perfil del profesor y respeta la autonomía en su Vocación Académica y su desarrollo en la carrera profesoral.
5. Fortalece el proceso de evaluación docente.
6. Reconoce el aporte, la experiencia y compromiso del profesor Ad-honorem.

La planta profesoral está compuesta por los profesores en las modalidades de profesores académicos de carrera, los profesores clínicos de carrera y los profesores catedráticos; estos profesores, desde su Vocación Académica, lideran la formación centrada en el aprendizaje de los estudiantes; la generación y transferencia del conocimiento, el desarrollo creativo y la innovación; la proyección y la responsabilidad social enfocadas en un entorno de la cultura de la vida su calidad y su sentido. La planta profesoral impulsa el crecimiento, el desarrollo e innovación tanto de la Institución como de sus unidades y contribuye al logro del Proyecto Educativo Institucional, la Misión, la Visión y la Planeación Estratégica. En la tabla 2 se presentan las tres modalidades del profesor de planta y sus características.

**Tabla 2.** Modalidades del profesor de la Universidad El Bosque

Características	Modalidades		
	Académico de Carrera	Clínico de Carrera	Catedrático
Carrera profesoral	Profesor Auxiliar I Profesor Auxiliar II Profesor Asistente Profesor Asociado Profesor Titular	Profesor Auxiliar I Profesor Auxiliar II Profesor Asistente Profesor Asociado Profesor Titular	No aplica
Dedicación	Tiempo Completo (40h) Medio Tiempo (20h)	Tiempo Completo (40h) Medio Tiempo (20h) Parcial (<19h)	Parcial (<19h)
Escala Salarial	Escalafón Docente	Escalafón Docente	Tabla de rangos valor

Fuente. Estatuto Docente, 2024.

Así mismo establece unas modalidades especiales para profesores que no hacen parte de la planta profesoral.

1. Profesor Ad-Honorem: profesor que colabora con la Universidad a través de un convenio de colaboración entre el profesor y la Universidad y no recibe remuneración alguna.
2. Profesor Ocasional: profesor que asume la labor por una necesidad del servicio, (incapacidades, licencias, etc.).
3. Profesor Adjunto: profesor con experiencia y trayectoria laboral reconocidas en el medio profesional, vinculados para la orientación y el acompañamiento en actividades específicas (prácticas, trabajos de grado, tesis o jurados).
4. Profesor Visitante: profesor de reconocida idoneidad académica, científica, tecnológica, artística o cultural. Servicios transitorios de acuerdo a las normas migratorias.
5. Profesor en Formación: profesional graduado en el último año de la UEB.

El estatuto define los criterios para el ingreso y ascenso en la carrera profesoral de acuerdo a las modalidades establecidas.

## Juicio sobre la Característica 28. Derechos y deberes de los profesores

En 2024 la Universidad realizó una actualización del Estatuto Docente que respondió a una recomendación identificada en el proceso de autoevaluación en aras de fortalecer la vinculación y estabilidad del cuerpo profesoral, balancear la asignación de las funciones de los profesores y mejorar su cualificación para la gestión profesoral.

Las modificaciones realizadas al nuevo estatuto tienen que ver principalmente con (i) reconocer la diversidad del cuerpo profesoral en cuanto a áreas de conocimiento, niveles y modalidades de formación; (ii) reconocer y respetar la autonomía de los profesores respecto de su vocación académica y su desarrollo profesoral; (iii) fortalecer el proceso de evaluación docente. Esta actualización empezará a regir a partir del primer semestre de 2025.

Estas orientaciones del nuevo Estatuto Docente evidencian el interés de la Universidad por consolidar una planta profesoral que responda a los retos y desafíos estratégicos que se ha planteado la Institución en su *Plan de Desarrollo Institucional 2022-2027*.

El estudio de percepción realizado indica que el 87% de los estudiantes, profesores y directivos consultados está de acuerdo o completamente de acuerdo en que el cuerpo profesoral constituye una comunidad académica calificada, diversa e inclusiva y en que el reconocimiento a su labor se favorece mediante la aplicación del estatuto profesoral y las acciones de mejora producto de los procesos de autoevaluación.

El 87% de los profesores, estudiantes, y directivos, considera que el Estatuto Docente de la UEB y los mecanismos de aplicación, promueven la selección, vinculación, cualifi-

cación y desarrollo de la carrera profesoral de los docentes bajo criterios transparentes, claros e informados.

Por otra parte, el 88% de los graduados consultados está de acuerdo o completamente de acuerdo en que la calidad de sus profesores y el reconocimiento a su labor favorecen la formación de los profesionales y su desarrollo en los ámbitos laboral, emprendimiento y empresa.

Por lo anterior, la característica 28: Derechos y deberes de los profesores se cumple plenamente, según los requerimientos del Acuerdo 02 de 2020 del CESU.

### Característica 29

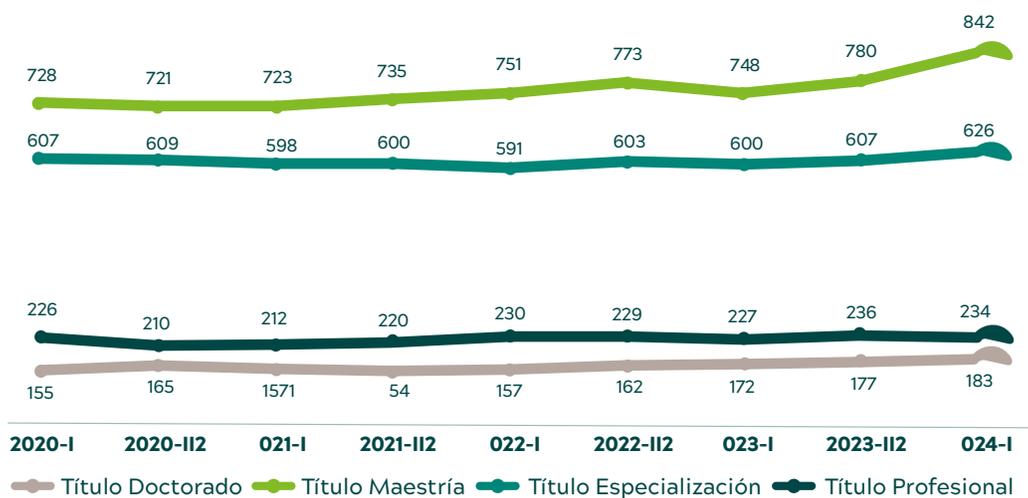
#### Planta profesoral.

**La institución deberá demostrar que cuenta con una planta profesoral diversa en su origen académico, demográfico, cultural y de género, apropiada con relación a la vinculación, cantidad y dedicación de los profesores y sus niveles de formación y desarrollo profesional, y coherente con las pedagogías que implementa y con las modalidades y niveles que oferta.** Asimismo, mostrará que ha establecido los mecanismos para la asignación del tiempo y de las actividades de sus profesores de forma equitativa y eficiente para el logro de los propósitos y objetivos de su misión, que se concretan en el desarrollo de sus labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión, y que esa asignación es coherente con el tipo de vinculación y contratación. La diversidad del cuerpo profesoral debe mantener coherencia con la naturaleza jurídica, identidad, tipología, misión y modalidades. De la misma forma, debe reconocer las características propias de los lugares de desarrollo de los programas académicos, para lo cual deberá contar con estrategias que le permitan atender con alta calidad la docencia en dichos lugares.

La UEB continúa consolidando un cuerpo profesoral para lo cual ha buscado contar con profesores con formación de alto nivel (maestría y doctorado). En la gráfica 72 se

observa el desarrollo del grupo profesoral donde el número de docentes con título de doctorado y maestría registra una tendencia creciente.

**Figura 1.** Docentes de la ueb por formación 2020-I a 2024-I



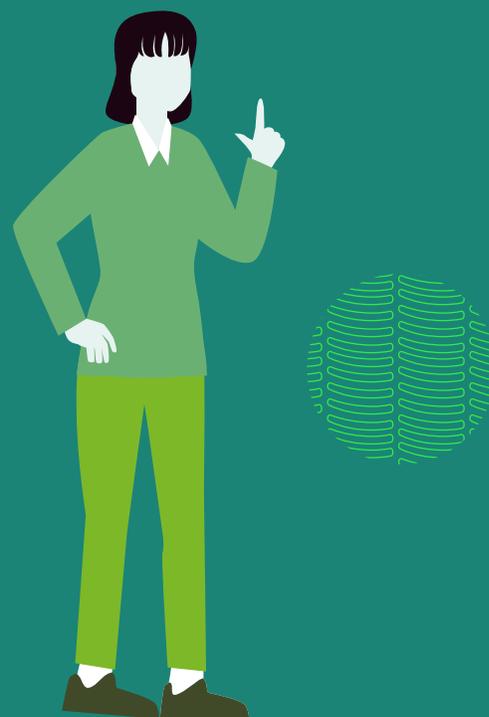
**Fuente.** Departamento de Talento Humano, 2024.

Esta figura permite evidenciar que, para el mes de octubre de 2024, la Universidad cuenta con 1.953 docentes en nómina. De estos, 206 (10%) cuentan con título de doctorado, 888 (45%) con título de maestría, 621 (32%) con título de especialización y, 238 con título de pregrado (12%).

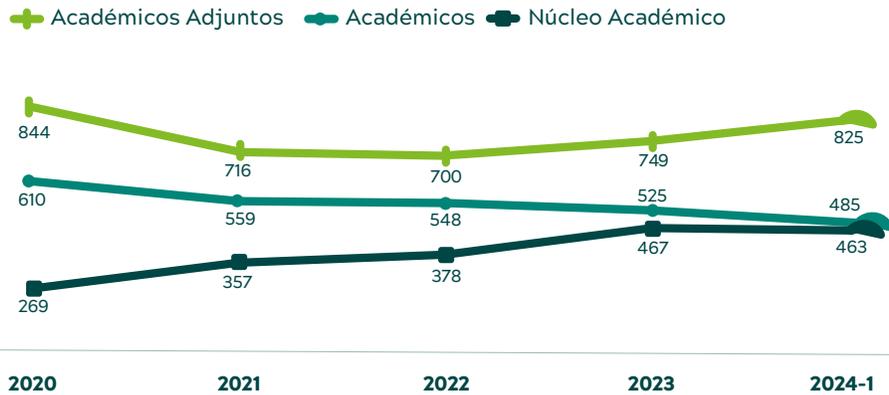
Este enfoque en formación avanzada refleja el compromiso con la excelencia académica, beneficiando la calidad de la enseñanza e investigación. La presencia significativa de profesores con maestría y doctorado posiciona a la Universidad como referente académico, contribuyendo al desarrollo integral de los estudiantes.

La Universidad ofrece los mejores mecanismos de vinculación dentro de las posibilidades de la Institución, buscando fomentar la permanencia y la estabilidad laboral. En este sentido estimula la conformación de núcleos profesoraes; define las formas de contratación empleadas; propende por el crecimiento y desarrollo de la carrera profesoral y consolida un cuerpo profesoral con alta dedicación.

A continuación, se presenta el número de profesores de acuerdo con la modalidad de vinculación



**Figura 2.** Docentes de la Universidad El Bosque por modalidad de contrato en el periodo 2020-1 a 2024-1



**Fuente.** Departamento de Talento Humano, 2024.

Para la consolidación de esta planta profesoral se asumen los lineamientos de la *Política de Gestión del Talento Humano Académico* y del Estatuto Docente. A través de la planeación del talento humano se establece, prioriza, organiza y articula el talento humano académico en concordancia con la Vocación Académica en sus posibles orientaciones.

A nivel institucional se desarrolla a través del proceso de planeación, presupuesto y nómina, donde se define el plan de gastos de cada unidad, según lo establecido en el Plan de desarrollo de las facultades o las unidades. Este proceso se desarrolla anualmente,

donde cada unidad realiza la planeación y presupuesto en la herramienta dispuesta, el cual es revisado y aprobado por las directivas de la Institución para posteriormente realizar los procesos de vinculación y contratación.

Al finalizar cada periodo, los docentes realizan su autoevaluación y el plan de mejora para el periodo siguiente, en articulación con las diferentes vocaciones académicas. De acuerdo con las diferentes actividades desarrolladas por los académicos, se establece la dedicación docente, tal como se muestra en la siguiente tabla.

**Tabla 3.** Actividades desarrolladas por Vocación Académica

Vocación	Actividades
Enseñanza Aprendizaje	Clase presencial
	Preparación clase
	Evaluación de actividades
	Atención laboratorios, anfiteatro, talleres y preclínicas
	Acompañamiento éxito estudiantil
Descubrimiento	Investigación formativa (asesoría en trabajos de grado, jurados de tesis, etc.)
	Investigación en sentido estricto (grupos de investigación de la universidad)
Compromiso	Supervisión de prácticas (docencia-servicio, clínicas, sociales, organizacionales, etc.)
	Horas de consultoría o asesoría
	Horas para educación continuada
Gestión Académico - Administrativa	Horas para el desarrollo de actividades. Horas para comités, autoevaluación, gestión curricular, etc.

**Fuente.** Vicerrectoría Académica, 2024.

A continuación se presenta el porcentaje de participación de los docentes en la herramienta de planeación de actividades durante los últimos periodos académicos.

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

2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
71,1%	77,4%	79,4%	74,7%	89%	72,1%	79,6%	87,4%	85,5%

**Fuente.** Vicerrectoría Académica, 2024.

En el año 2024, en el marco de la actualización de la *Política de Gestión del Talento Humano Académico* y con el fin de ser más dinámicos y prácticos se atendieron las recomendaciones de profesores referente a la herramienta de plan de trabajo, por ello se modificó permitiendo que fuera mucho más auto gestionable y amable para su diligenciamiento. Se diseñó la herramienta “Portafolio Docente” soportada en la Plataforma Silvia Academic System. Esta herramienta está compuesta de los siguientes módulos:

- Módulo 1. Perfil docente, donde los profesores pueden incluir información referente a formación, reconocimientos y contacto.
- Módulo 2. Planeación de actividades: los profesores diligencian su plan de trabajo, se autoevalúan y definen su plan de mejora para el periodo siguiente.
- Módulo 3. Aprobación de los planes de trabajo por parte de las directivas de cada unidad.
- Módulo 4. Autoevaluación y plan de mejora.

Como resultado de la implementación de esta herramienta, para el 2024-1 diligenciaron su plan de trabajo 1.000 profesores. La autoevaluación y plan de mejora la realizaron 675 profesores. Para el 2024-2 se implementó el módulo de aprobación por parte de las directivas de cada unidad académica.

Es importante mencionar en esta característica que el Estatuto Docente (20219) contempla en las otras modalidades de vinculación el docente Ad-honorem, entendido como el docente que colabora con la Universidad sin estar vinculado laboralmente, por lo tanto, no recibe remuneración, pero cuenta

con un convenio por dos años de duración, está escalafonado en una de las categorías del escalafón docente y cuenta con beneficios especiales para ellos. Dada la naturaleza de la relación docencia servicio de los programas del área de la salud, la Universidad cuenta con un buen número de docentes Ad-honorem de los Programas de Medicina, Instrumentación Quirúrgica, Optometría y Enfermería. Para el primer periodo 2024-1, la Universidad reportó ante el SNIES 487 docentes bajo esta modalidad.

### Juicio sobre la Característica 29. Planta profesoral

Para mayo del 2024, la planta profesoral de la Universidad El Bosque está conformada por 1.921 docentes, de los cuales el 41% son profesores de tiempo completo, 25% de medio tiempo y 34% son de tiempo parcial. Según su nivel de formación, 183 (10%) tiene título de doctorado, 842 (45%) de maestría, 626 (33%) de especialización. Los demás tienen título universitario o tecnológico (12%).

La asignación de actividades y la dedicación de los profesores se define a partir de planes de trabajo semestrales concertados, que contienen los compromisos o actividades de acuerdo a la Vocación Académica de cada docente. Estos planes de trabajo son a su vez, la base para el proceso de evaluación de desempeño y los planes de mejora. Un avance logrado durante el periodo de la acreditación tiene que ver con el aumento del número de profesores que hacen uso de esta herramienta de planeación, que pasó del 72% en 2020 a 85,5% en 2023.

En 2024 este proceso se mejoró con el diseño de la herramienta “Portafolio Docente” (soportada en la plataforma Silvia Academic System), que facilita el proceso de presentación del plan de trabajo, el seguimiento, la autoevaluación y los planes de mejora. En 2024-1 se presentaron a través de esta herramienta, 1.000 planes de trabajo y se realizaron 675 autoevaluaciones y planes de mejora.

En relación con esta característica, la percepción de los estamentos universitarios acerca de la planta profesoral, fue la siguiente: el 84% de los estudiantes y directivos considera que la UEB se enfoca en mantener una relación adecuada entre el número de estudiantes y profesores, lo que favorece el logro de resultados de aprendizaje.

El 87% de los profesores y directivos considera que la UEB emplea criterios y mecanismos transparentes para la asignación salarial, el reconocimiento de estímulos y beneficios para el desarrollo de la carrera profesoral del cuerpo docente; asimismo, que la Convocatoria de Estímulos a la Excelencia Académica favorece el desarrollo de las vocaciones y estimula la pertenencia institucional del cuerpo docente.

El 87% de los profesores, estudiantes, y directivos, considera que el Estatuto Docente de la UEB y los mecanismos de aplicación promueven la selección, vinculación, cualificación y desarrollo de la carrera profesoral de los docentes bajo criterios transparentes, claros e informados.

Por lo anterior, la Característica 29. Planta profesoral se cumple en alto grado, con una calificación 4,4.

### Característica 30.

## Trayectoria profesoral

La institución deberá demostrar que, en sus estatutos o reglamentos, o lo que haga sus veces, contempla para sus profesores una vinculación y permanencia profesoral con mecanismos transparentes y ampliamente conocidos por ellos. Estos deberán incluir aspectos tales como la evaluación, el desarrollo y la permanencia de los docentes en las diferentes categorías académicas y su promoción de una categoría a otra, sin perjuicio de lo que la institución establezca dentro de su autonomía; en todo caso deberá hacer explícitos los deberes y derechos inherentes a cada categoría. Las asignaciones salariales y las contrataciones de los profesores están determinadas por criterios académicos y son coherentes con la naturaleza jurídica, identidad, misión y tipología de las instituciones.

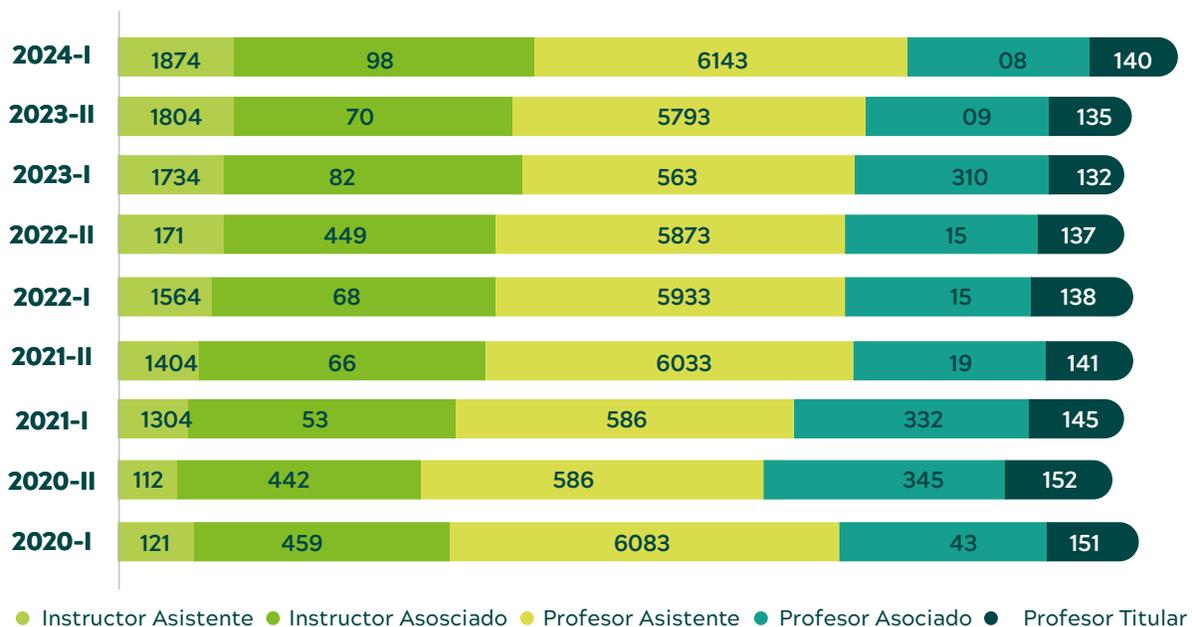
### Desarrollo de la carrera

Como se presentó en la Característica 28, la Universidad cuenta con una Estatuto Docente (2019) en el que en su capítulo IV define las condiciones del escalafón docente, la dedicación, categorías y promoción en el mismo; en el capítulo V define el objeto de

la evaluación, el procedimiento y los criterios. El escalafón docente establece cinco categorías: Instructor Asistente, Instructor Asociado, Profesor Asistente, Profesor Asociado y Profesor Titular. A continuación se presenta la distribución de los docentes por categoría, en los últimos 5 años.



**Figura 3.** Docentes por categoría del escalafón docente durante el periodo 2020-2024



**Fuente:** Departamento Talento Humano, 2024.

El Estatuto Docente en uno de sus capítulos establece los requisitos para la carrera docente, es por ello que durante el año académico se efectúan dos convocatorias, una por semestre. Desde la Vicerrectoría Académica se invita a participar en este proceso de ascensos al escalafón docente, a través de comunicaciones dirigidas a los líderes de las unidades académicas se da la información referente al proceso con el ánimo de que ellos promuevan el ascenso al interior del área con sus profesores.

**Figura 4.** Cronograma de la convocatoria de ascensos al escalafón docente



**Fuente:** Vicerrectoría Académica, 2024.

En la siguiente gráfica se presenta el número de profesores ascendidos entre los años 2020-2024.

**Figura 5.** Ascensos en el escalafón docente durante el periodo 2020-2024



**Fuente:** Vicerrectoría Académica, 2024.

Como se observa, en 2020 no hubo ascensos en el escalafón dada la contingencia por el Covid-19, y que en 2021 y 2022 su número fue bajo. Esto se debe a la actualización del Estatuto Docente en 2019, que fortaleció el desarrollo de la carrera docente incluyendo como requisito el dominio de una segunda lengua y elevando la exigencia en cuanto a formación disciplinar, tiempo de permanencia en el escalafón y experiencia académica e investigativa.

El estatuto Docente (2019) contempla en su Artículo 7 otras modalidades de vinculación de docentes, dentro de la cual se destaca el profesor ocasional, entendido como aquel docente que dicta módulos dentro de un currículo académico de programas de pregrado o posgrado con un contrato laboral de máximo 3 meses y con una finalidad específica. Esta modalidad permitió que los docentes de posgrados fueran vinculados en esta modalidad y por ello no participaban dentro de la carrera profesoral.

En la actualización del Estatuto Docente del año 2024 se refleja una planta profesoral diferenciada por áreas disciplinares, reconoce las actividades de investigación - creación para la transferencia del conocimiento e integra nuevas competencias y habilidades en los profesores que incluyan el uso de modalidad virtual y la adopción de tecnologías digitales para los procesos de enseñanza aprendizaje, así como nuevas y diversas formas de trabajo; establece criterios y requisitos para el ingreso y promoción en la carrera docente así como normas claras de evaluación del profesor, que motiven al alcance de estándares internacionales del ejercicio profesoral.

## Evaluación del personal académico

La Universidad promueve procesos de evaluación respetuosos, constructivos y orientados a la identificación de oportunidades de consolidación y mejora del quehacer de sus académicos. Consciente de los desarrollos y transformaciones en la educación superior

a nivel mundial y nacional, en el Programa de Desarrollo Profesorado presentó un modelo integral de evaluación del talento humano académico, donde la toma de decisiones se fundamenta en criterios basados en evidencia y en entregables que permitan fortalecer la labor de los profesores y el proceso de formación de los estudiantes (UEB, 2023).

El principal actor en este procedimiento es el estudiante, quien realiza la evaluación de la asignatura de forma directa en relación con contenidos, metodologías, didácticas y el desarrollo de la asignatura por parte del docente; este tipo de evaluación aplica para todas las asignaturas de los planes de estudio de pregrado. Dicho proceso es coordinado por la oficina de Fortalecimiento Curricular de Diginexa; se basa en un formulario de 27 preguntas cerradas y una pregunta abierta para que los estudiantes registren sus observaciones y expresen sus opiniones. Los resultados de la evaluación se consideran válidos cuando al menos el 51% de los estudiantes de la asignatura realizó la evaluación.

Como parte de un ejercicio de valoración de lo que ha representado la implementación de este proceso, es importante señalar que la cobertura del proceso es de cerca del 100% de las asignaturas de pregrado, lo cual habla de un avance importante en la cultura de evaluación por parte de los estudiantes.

Como parte de un proceso de mejora continua, en la actualidad, esta evaluación está siendo objeto de revisión y ajuste para dar cuenta de apuestas en términos de innovación pedagógica y curricular del PDI, así como de las últimas actualizaciones de políticas de índole académico y administrativo de la Universidad que guardan estrecha relación con el desempeño docente. Dicha revisión tiene también como propósito enriquecer la evaluación del docente con instrumentos de autoevaluación de su desempeño y evaluación de los directores de programa.

Se espera que en 2025-2 se hagan las primeras pruebas de aplicación y confiabilidad del nuevo modelo e instrumento de Evaluación de Asignaturas.

Para el año 2025, en el Estatuto Docente que entra en vigencia, se define que los procesos de evaluación profesoral permiten la consolidación de la planta profesoral con altos estándares de calidad, favorecen el crecimiento profesional, académico y científico, y orientan las oportunidades de mejora del desempeño de los académicos. Este Estatuto identifica tanto los criterios de evaluación como los instrumentos a utilizar para la evaluación de desempeño. Los criterios generales para la evaluación del desempeño de los académicos son:

- a. Cumplimiento de los deberes y obligaciones establecidos en el Estatuto Docente, en las políticas y en los reglamentos de la Universidad.
- b. Cumplimiento de las funciones asignadas por la unidad académica a la que pertenece el profesor.
- c. Demostración de las competencias de acuerdo con la Vocación Académica del profesor.
- d. Cumplimiento del Plan de trabajo.
- e. Actualización o formación profesoral que le permita desarrollar su Vocación Académica.
- f. Participación en actividades, proyectos institucionales o proyectos de investigación acorde a su Vocación Académica.

En cuanto a los instrumentos de evaluación del desempeño, el Estatuto contempla los siguientes:

1. Evaluación institucional de los procesos de enseñanza aprendizaje realizada por los estudiantes.
2. Autoevaluación del cumplimiento de su Plan de trabajo, actividades y resultados.

3. Evaluación del desempeño académico y cumplimiento del Plan de trabajo, realizada por las unidades académicas.
4. Evaluación institucional de acuerdo con la Vocación Académica y la modalidad realizada por la Vicerrectoría Académica.

### Cumplimiento del Plan de trabajo de los profesores

La Universidad dispone de una herramienta para la Planeación de las actividades docentes, que contribuye a la planeación, aprobación, seguimiento y autoevaluación del plan de trabajo de los profesores. El principal acierto ha sido la sistematización de los planes de trabajo, factor que ha sido resaltado por las visitas de acreditación a varios programas.

Esta herramienta permite organizar las actividades asignadas a los académicos, las unidades y la gestión institucional.

Desde el año 2014 y para cada periodo académico, los docentes diligencian su plan de trabajo en la herramienta destinada para ello; el académico relaciona las actividades asignadas en su Vocación Académica ya sea en docencia, investigación, extensión o gestión académica para cada unidad según su dedicación y perfil. Asimismo, esta herramienta permite a los directores de programa o decanos aprobar el plan de trabajo y hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos acordados, insumo a tener en cuenta en la evaluación de desempeño. En la siguiente tabla se presenta el porcentaje de diligenciamiento de los profesores durante el periodo 2020-2024.

**Tabla 5.** Uso de la herramienta de planeación de las actividades por parte de los docentes durante el periodo 2020-2024

2019	2020	2021	2022	2023	2024
89 %	72,1%	79,6%	87,4%	85,5 %	75,7 %

**Fuente.** Vicerrectoría Académica, 2024.

En el año 2024 la herramienta fue actualizada, ofreciendo un desarrollo más autogestionable, sencillo y con módulos nuevos que permiten el seguimiento y aprobación del plan de trabajo de cada docente por parte de las direcciones o decanaturas. Para el primer semestre de 2024 se realizó el lanzamiento, logrando que el 60% (1000) conociera la nueva herramienta, y ya para el 2024-2 el 75,7% de los docentes diligenciará su plan de trabajo.

Asimismo, los docentes a través de la herramienta de plan de trabajo cuentan con un módulo para la autoevaluación del cumplimiento de su plan de trabajo; con esta autoevaluación y la retroalimentación dada por las directivas de la unidad, los profesores desarrollan el Plan de mejoramiento para el semestre siguiente.

### **Evaluación institucional de los procesos de enseñanza aprendizaje realizada por los estudiantes.**

Con el fin de consolidar los procesos de aprendizaje centrado en el estudiante, la Institución realiza un proceso semestral de evaluación de asignaturas. Es un mecanismo que contribuye a monitorear los procesos de enseñanza aprendizaje, permite identificar la apropiación del modelo pedagógico en el diseño de cursos y las necesidades de formación docente para plantear acciones de mejoramiento tanto institucional como individual; además ofrece información que fortalece los indicadores de acreditación de alta calidad de los programas de pregrado.

Este proceso se ha implementado desde el año 2016 con la evaluación institucional de asignaturas de los programas de pregrado que atiende el modelo centrado en el estudiante; los estudiantes acceden al sistema de información académica sala y de acuerdo con las asignaturas en las que estén matriculados, desarrollan la evaluación de cada docente. El proceso arroja resultados de evaluación de la percepción por asignatura, por programa e institucional.

### **Cumplimiento de deberes y obligaciones establecidos en el Estatuto Docente, en las políticas y en los reglamentos propios.**

Asimismo, cada unidad de acuerdo a lo establecido en el Estatuto Docente, define los procedimientos e instrumentos más adecuados para la evaluación de las tareas asignadas, establecen criterios que evalúan entre otros, la producción intelectual, la habilidad pedagógica, la innovación y la incorporación de los entornos digitales y la internacionalización en su quehacer; sin dejar de lado la puntualidad en los compromisos académicos e institucionales, las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo y la contribución a la formación integral de los estudiantes.

Para concluir, la Universidad ha incorporado en el proceso de evaluación docente criterios de valoración del desempeño que incluyen no solo el cumplimiento de los planes de trabajo sino también la demostración de las competencias, la actualización o formación profesoral y la participación en actividades o proyectos institucionales, acorde con la Vocación Académica.

La implementación del nuevo Estatuto Docente, que entiende las diferencias del cuerpo profesoral de acuerdo con las disciplinas y fortalece, el perfil del profesor y su desarrollo en la carrera profesoral favorece un proceso de evaluación docente más integral, estructurado sobre la base de competencias.

### **Juicio sobre la sobre la Característica 30. Trayectoria profesoral**

La Universidad ha incorporado en el proceso de evaluación docente criterios de valoración del desempeño que incluyen no solo el cumplimiento de los planes de trabajo sino también la demostración de las competencias, la actualización o formación profesoral y la participación en actividades o proyectos institucionales, acorde con la Vocación Académica.

Asimismo, se ha avanzado hacia una evaluación integral a través de nuevos instrumentos de evaluación que comprenden: la autoevaluación

sobre el cumplimiento de su plan de trabajo, la evaluación realizada por las unidades en los aspectos propios de la disciplina y la evaluación institucional de acuerdo con la Vocación Académica, sus orientaciones y competencias.

La remuneración o compensación de los docentes se asigna según las tablas salariales definidas en las categorías del escalafón y se aplican de manera estricta en función del cumplimiento de requisitos. Adicionalmente, los docentes participan también del programa de beneficios establecido para todo el personal vinculado a la Universidad.

Consultados los estamentos acerca de los aspectos relacionados con la trayectoria de los profesores se encontró que el 85% de los profesores y directivos, está de acuerdo o completamente de acuerdo con que la UEB aplica un escalafón docente con categorías que permiten a sus profesores participar de procesos de movilidad, cualificación y desarrollo de su carrera profesional.

Por lo anterior, la característica 30: Trayectoria Profesional, se cumple en alto grado, según los requerimientos del Acuerdo 02 de 2020 del CESU.

### Característica 31.

## Desarrollo profesional

La institución deberá demostrar que aplica políticas y adelanta programas de desarrollo profesional, así como de reconocimiento al ejercicio calificado de las labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión, de conformidad con los objetivos de la educación superior y de la institución. Estos programas deben incluir a todos los profesores vinculados a la institución por las distintas formas de contratación y en todas las modalidades. El desarrollo profesional debe involucrar el desenvolvimiento en habilidades y destrezas pedagógicas necesarias para atender a los estudiantes que ingresan a la institución, de acuerdo con las modalidades de los programas académicos en los cuales participan.

### Plan de Acción de desarrollo profesional 2014-2023

El Plan de Acción para el desarrollo profesional 2014-2020, que se extendió hasta el año 2023, definió el desarrollo profesional como el soporte para la mejora de la oferta y la producción académica, la investigación y la gestión del conocimiento. A partir de las fortalezas individuales, articuladas al quehacer propio de cada unidad académica, buscó conformar núcleos profesoriales de conocimiento y crear un compromiso conjunto para el desarrollo académico e institucional, siempre con la meta de alcanzar mayores estándares de calidad (UEB, 2015). Este Plan definió dos líneas: a) los programas de desarrollo

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

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

**Tabla 6.** Participación de los docentes en la oferta de formación

Competencias	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Lengua extranjera	67	268	240	83	214	305	410	345	190	152	118	102	140	93
Orientación al aprendizaje	92	308	228	445	583	211	344	243	556	277	63	436	212	88
Éxito estudiantil		80	25	33	521		246	154	0		25	0	29	
Investigación/ Gestión del conocimiento		43	57	37		19		25	14	387				
Digitales		25	44	60	110	136	106	61	2660	419	225	1124		
Salud y calidad de vida					34	49								
Enfoque Biopsicosocial y Cultural						73								
Disciplinarias	117	142	24	17	59	17	17	15	8	10	20	34	117	76
Total	276	761	654	614	986	1164	1153	863	834	3099	201	1075	757	1870

**Fuente.** Vicerrectoría Académica, 2024.

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

En la tabla anterior se puede observar que para el año 2020 la Universidad realizó un gran esfuerzo para fortalecer las competencias digitales de sus profesores de forma tal que pudieran atender la coyuntura por el Covid-19, para ello, diseñó e implementó la campaña El Bosque está contigo destinada a dar continuidad a las funciones sustantivas de educación, investigación y responsabilidad social, promoviendo la innovación y la

alta calidad institucional bajo la premisa de la calidad de vida y el bienestar de nuestra comunidad, fortaleciendo el Enfoque Biopsicosocial y Cultural.

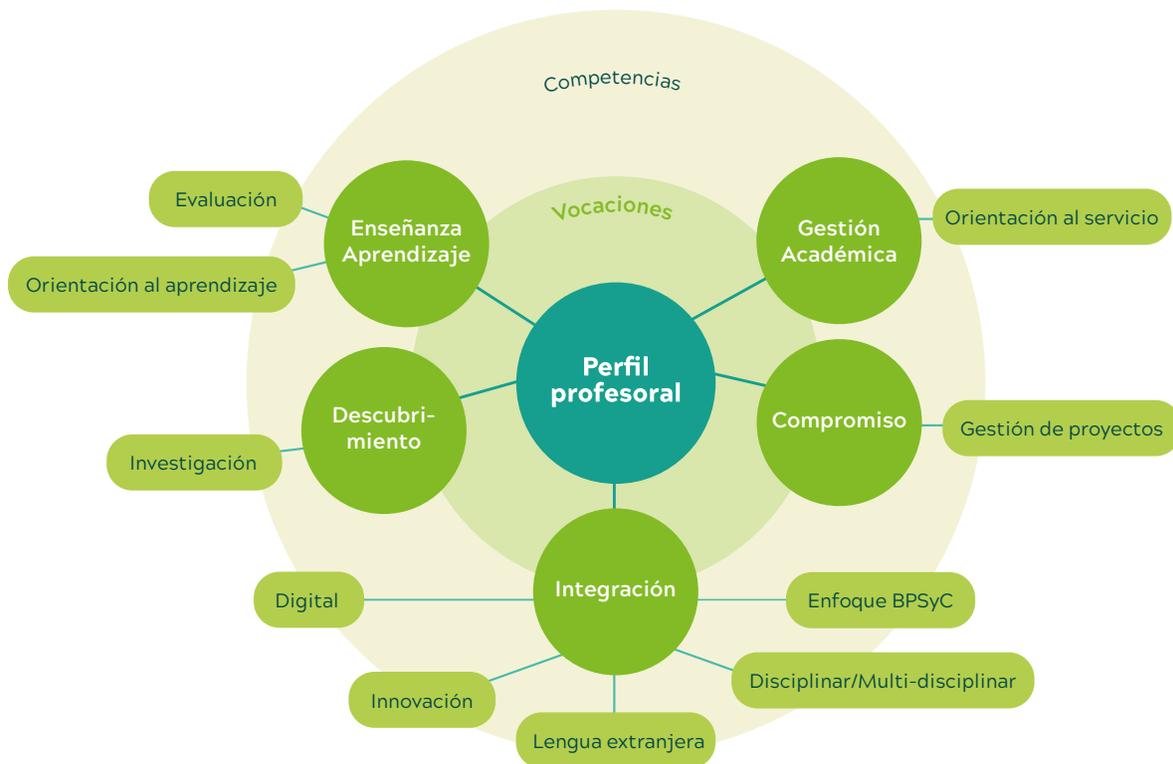
En el marco de esta campaña y en respuesta a la Directiva O6 del Ministerio de Educación Nacional, la Universidad se desarrolla la Estrategia de Continuidad Académica (ECA), como se mencionó en el aparte relacionado con las estrategias durante la pandemia, definida por el conjunto de lineamientos, orientaciones, acciones, recursos y sistemas de apoyo para dar continuidad a los procesos de enseñanza y aprendizaje desde los hogares. Es así como, gracias a esta estrategia se fortalecieron las competencias de los docentes con capacitaciones en diferentes sistemas, recursos, herramientas y repositorios, entre otros

## Programa de desarrollo profesoral 2023

En el año 2023 la Universidad aprobó el nuevo Programa de desarrollo profesoral, el cual busca promover 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 profesor de la Universidad, y a la satisfacción de las nuevas y crecientes demandas del medio.

En el año 2024, la Universidad actualizó su Estatuto Docente y la *Política de Gestión del Talento Humano Académico* donde define la Vocación Académica (UEB, 2024), elementos que orientan 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. En este marco, se definen las competencias de la Vocación Académica en cinco posibles orientaciones, vinculadas a diez competencias, tal como se muestra en la siguiente gráfica.

**Figura 6.** Perfil del profesor expresado en competencias



**Fuente.** Vicerrectoría Académica, 2024.

Desde esta mirada se desarrolla el perfil del profesor de la UEB y se definen sus competencias, de acuerdo con su Vocación Académica.

**Tabla 7.** Perfil del profesor 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.
Enseñanza-Aprendizaje	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.
Compromiso	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 y/o campo profesional.
Integración	Disciplinar/multidisciplinar	Comprender la teoría que fundamenta una disciplina para su correspondiente aplicación y conexión con otras áreas del conocimiento en el ámbito educativo.
Integración	Lengua extranjera	Interactuar a través de los diferentes medios, mediaciones, lenguajes y contenidos para construir relaciones con la comunidad académica.
Integración	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.
Integración	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.** Vicerrectoría Académica, 2024.

Estas competencias se desarrollan a partir de la oferta de formación que las diferentes unidades diseñan para que los profesores participen. Estas competencias se enmarcan en el Programa de Desarrollo Profesional que contó con la participación de 1.870 profesores en el 2024.

Por otra parte, con el fin de contribuir al desarrollo profesoral desde el Área de Talento

Humano reconocemos la importancia de la capacitación y el desarrollo continuo de los profesores por ello, hemos desarrollado auxilios económicos destinados a la formación profesional y académica, estos apoyos económicos cubre costos asociados a la formación disciplinar y actividades no formales las cuales enriquecen su quehacer.

De igual manera, en los años 2023, y 2024 la Universidad priorizó el fortalecimiento de las competencias y habilidades blandas de nuestros colaboradores, con el objetivo de potenciar tanto los equipos académicos como administrativos. Este enfoque se alinea con nuestra visión de fomentar el desarrollo integral de nuestro talento, promoviendo la innovación y la transformación digital.

Como parte de esta iniciativa, se han llevado a cabo diversas capacitaciones destinadas a potenciar habilidades digitales, liderazgo, gestión del riesgo psicosocial, actualización tributaria, así como temas relevantes relacionados con el talento humano y la seguridad y salud en el trabajo. Además, se ha proporcionado formación específica sobre el uso de aplicaciones internas de la Universidad, contribuyendo así a la optimización de los recursos y procesos internos, evidenciado por una asistencia del 63%, representando un aumento del 3% en comparación con el año anterior (60% en 2023).

Respecto al proceso de onboarding estamos trabajando junto al DIDE en la actualización del programa y la migración al LMS Moodle, lo que permitirá seguir el proceso de aprendizaje y actualizar en la medida que se requiera a través de la implementación de módulos. Actualmente contamos con un módulo institucional, PDI, Salud y Seguridad en el trabajo y Estatuto Docente. Durante el 2024 continuaremos trabajando para consolidar el Aula Virtual de la Universidad El Bosque que nos permitirá crear un entorno digital que facilitara la interacción y aprendizaje en línea híbrida.

Otras áreas de la Universidad también contribuyen al desarrollo profesoral mediante una oferta de servicios de formación y capacitación dirigidos a fortalecer las competencias y el desempeño de los docentes.

Dentro del portafolio de servicios de la Biblioteca se han diseñado estrategias personalizadas para apoyar a los docentes investigadores, entre las cuales se destacan las siguientes:

- Curso habilidades y herramientas para la investigación, que incluye temáticas especializadas sobre búsqueda y recuperación de información para la investigación; revi-

siones sistemáticas; citación para artículos; uso de la identidad digital; estrategias sobre visibilidad, impacto y prestigio de las publicaciones; derechos de autor y acceso abierto; divulgación de producción académica y financiamiento de la investigación.

- Ciclo de formación para investigadores, personalizado según el grupo de investigación. Se aplicó al grupo de investigación INVBOCA en el 2023.
- Formación especializada en cienciometría, bibliometría e indicadores bibliométricos (2024).
- Uso responsable de la Inteligencia Artificial (2024).
- Capacitación al Grupo de Educación Superior en Salud en el uso de la herramienta Rayyan para revisiones sistemáticas (2024).

Desde el HUB iEX, la Oficina Legal de Innovación y Extensión (OLIE) con soporte del Centro de Apoyo a la Tecnología y la Innovación (CATI UEB) ha consolidado un portafolio de actividades de formación sobre temas de propiedad intelectual, desarrollo e innovación (I+D+i), búsqueda y análisis de información tecnológica de patentes y vigilancia tecnológica; iniciativas en las que han participado más de 200 investigadores y docentes.

## Estímulos a la Excelencia Académica

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. La Política se ha desarrollado e implementando a través de la convocatoria anual de estímulos. Se ha convertido en un punto muy destacado en procesos de autoevaluación con fines de registro calificado y acreditación, y aspecto de referencia para los docentes, quienes lo destacan positivamente en pro de su desarrollo profesional y personal. Los estímulos han impulsado en los profesores la búsqueda de buenas prácticas, lo que se ha traducido

en experiencias cada vez más cualificadas; también ha promovido el trabajo interdisciplinario entre unidades académicas.

Después de más de 10 años de implementación y en razón a la actualización del Estatuto Docente, con la actualización de la Vocación Académica y los logros obtenidos, en el año 2024 se actualiza la *Política de Estímulos a la Excelencia Académica* que entrará en vigencia a partir del 2025.

Para el año 2024 se realizó la XI Convocatoria de Estímulos a la Excelencia Acadé-

mica, donde además de resaltar las buenas prácticas de los académicos en la Vocación Académica, se premió la trayectoria de vida académica a través de la cual la Universidad confiere el más alto reconocimiento como académica de excelencia a una profesora por su compromiso, dedicación, conocimiento y permanente interés por aportar a la formación integral y a la vida de nuestros estudiantes y, se agregó la categoría de gestión académica. Los resultados de las convocatorias se presentan en la tabla 8.

**Tabla 8 .** Resultados convocatoria de Estímulos a la Excelencia durante el periodo 2019-2024

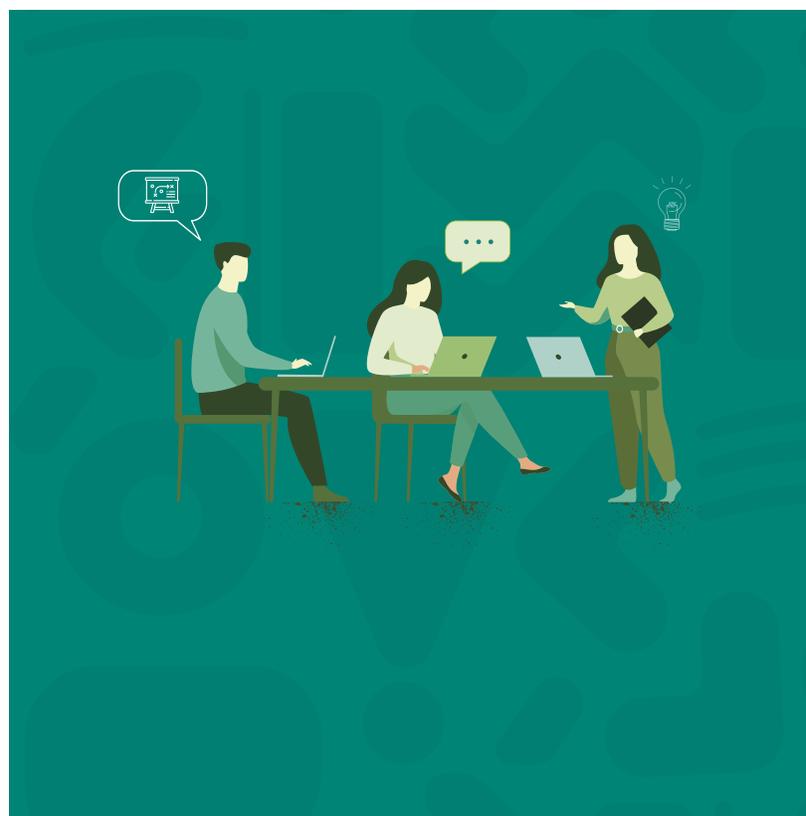
Vocación	2019	2022	2023	2024
Enseñanza-Aprendizaje	10	8	6	6
Descubrimiento	105	9	10	7
Compromiso	3	4	3	5
Integración	8	3	2	1
Gestión académica		2		
Trayectoria de vida académica		1	7	
Total experiencias premiadas	126	24	19	28
Inversión (en millones de pesos)	\$390	\$359	\$293	\$374

**Fuente.** Vicerrectoría académica, 2024.

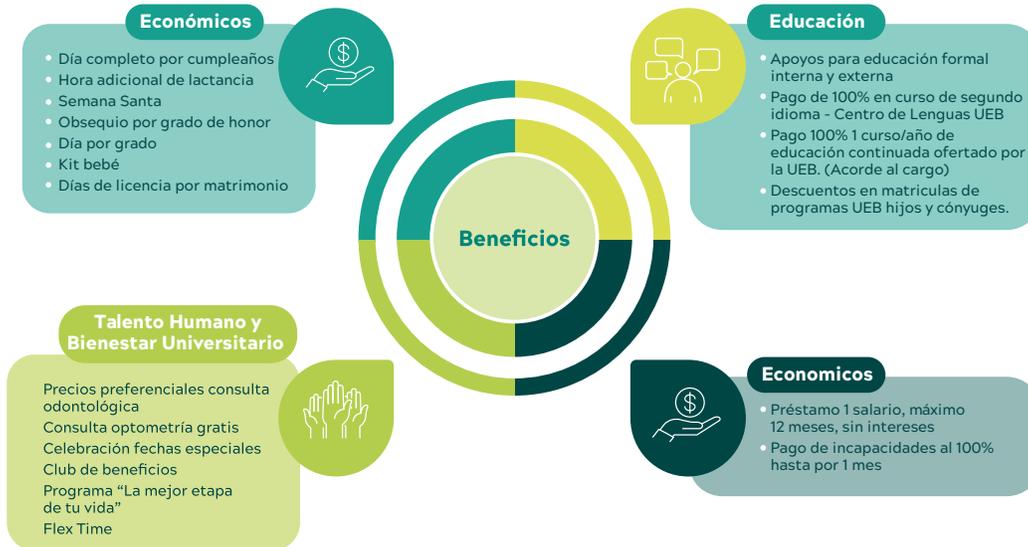
Como se puede observar, anualmente se ha realizado la Convocatoria de Estímulos a la Excelencia Académica, a excepción de los años 2020 y 2021 en donde fueron suspendidas debido a la emergencia sanitaria del Covid-19.

## Beneficios

Desde los Departamentos de Talento Humano y Bienestar Universitario se desarrolló e implementó el Programa de beneficios para los empleados de la Universidad. Este programa promueve y busca la cultura de la vida, su calidad y sentido ofreciendo beneficios en cuatro áreas, como se muestra en la figura 7.



**Figura 7.** Beneficios para los empleados de la Universidad El Bosque

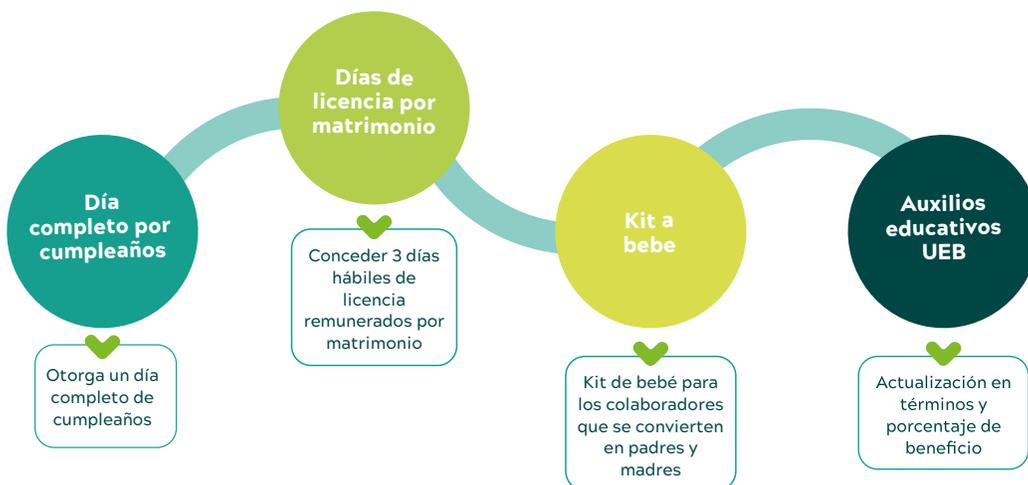


**Fuente.**

Durante el año 2023 se consolida la segunda etapa de beneficios, la cual tiene como objetivo reconocer el compromiso y la labor de docentes y administrativos, a través de beneficios que contribuyan a la

mejora del clima laboral, fomenten el sentido de pertenencia e impacten en el buen desempeño de los colaboradores, de este modo ampliamos nuestro portafolio de beneficios así:

**Figura 8 .** Ampliación del portafolio de beneficios para los empleados de la Universidad El Bosque



**Fuente.**

En esta segunda etapa, la Universidad ha fortalecido el apoyo para la formación tanto del personal docente como administrativo, y con el propósito de respaldar no solo a los colaboradores sino también a sus familias, ha decidido incrementar el porcentaje des-

tinado a auxilios educativos para la comunidad. Esta medida refleja el compromiso de la Institución no solo con la excelencia académica interna sino también con el bienestar y desarrollo integral de quienes conforman su comunidad educativa.

**Tabla 9 . Auxilios educativos otorgados por parte de la Universidad El Bosque**

Auxilios educativos colaboradores	
Tiempo de vinculación	% De descuento
De 1 a 2 años	10%
Mayor de 2 años y hasta 5	20%
Mayor de 5 años y hasta 10	35%
Mayor de 10 años y hasta 15	45%
Mayor de 15 años	50%

Auxilios educativos hijos	
TIEMPO DE VINCULACIÓN	% De descuento
Menor de 1 año	10%
Mayor de 1 años y hasta 2	15%
Mayor de 2 años y hasta 4	25%
Mayor de 5 años y hasta 10	35%
Mayor de 10 años	45%

**Fuente.**

Por otra parte se consolida la propuesta de pensionados como un programa “La mejor etapa de tu vida”, donde desde las Áreas de Talento Humano y Bienestar Universitario se pretende llevar a cabo acciones formativas, de reconocimiento y lúdicas para nuestros pensionados, con el fin de contribuir a su calidad de vida y bienestar, como integrantes importantes de la comunidad El Bosque así:

- Logo propio
- Curso pre pensionados
- Carnet Institucional
- Reconocimiento económico
- Obsequio
- Evento de reconocimiento con jefes y directivas
- Creación de correo para pensionados
- Servicios (clínicas odontológicas, biblioteca, El Bosque Senior, club de beneficios, oferta de Bienestar Universitario)

- Encuentro anual de pensionados



**Imagen 1.** Almuerzo con los pensionados y el cuerpo directivo en el año 2023

**Fuente.**



**Imagen 2.** Curso de pensionados en el año 2023**Fuente.**

En el transcurso de los años 2023- 2024, continuamos dedicados al bienestar y la calidad de vida de nuestros académicos y

administrativos. Los beneficios otorgados en este periodo ascendieron a más de 1.110 millones de pesos, representando un incremento del 21% con respecto a los años anteriores. Este aumento refleja de manera tangible nuestro compromiso con el bien-

tar integral de nuestros colaboradores, reafirmando así nuestro compromiso con su satisfacción y desarrollo.

Tipo de Beneficio	Cantidad	Valor de Beneficio
	2023	2023
Mediodía por cumpleaños	150	
Día compensatorio por grado	10	
Préstamos	28	\$ 111.800.000,00
Auxilio de incapacidades al 100%	420	\$ 180.244.534,00
Descuentos académicos y administrativos internos (Oferta UEB)	135	\$ 338.897.487,00
Descuentos académicos y administrativos externos	19	\$ 31.990.200,00

Descuentos hijos de académicos y administrativos	100	\$ 428.487,00
Total	862	\$ 1.110.397.091

**Fuente:** Departamento de Talento Humano, 2024.

Este año, logramos impactar positivamente a 355 colaboradores mediante la entrega de mercados nutricionales, en colaboración con nuestro aliado estratégico, Compensar. Este beneficio se extendió especialmente a los colaboradores de las Categorías A y B, fortaleciendo así nuestro compromiso con el bienestar y la salud de la comunidad El Bosque.

El equipo de Talento Humano persistirá en la ejecución de estrategias orientadas a forjar una cultura arraigada en la transformación di-

gital, abarcando todas las fases del ciclo de la gestión del talento humano. Nuestra meta es implementar procesos innovadores que nos permitan afianzar y modernizar la gestión humana, en sintonía con las demandas de un

futuro en constante evolución. A su vez, reafirmamos nuestro compromiso con la Misión institucional, manteniendo en primer plano la búsqueda constante de la calidad de vida y el bienestar de nuestros colaboradores.

### Juicio sobre la Característica 31. Desarrollo profesoral

En los últimos cinco años la planta profesoral ha mejorado en cuanto a su nivel de cualificación especialmente en los niveles de maestría y doctorado: en 2020 se contaba con 728 docentes con título de maestría y 155 con doctorado; en 2024 se tenían 888 magister y 206 doctores. La formación de los profes-



res corresponde a 10% con título de doctorado, 45% con maestría, y 33% especialistas (dentro de éstos, 232 tienen especialidades médico-quirúrgicas). La Universidad El Bosque cuenta con 487 docentes Ad Honorem, de los cuales el 74% son especialistas en alguna especialidad médico quirúrgica.

Este logro se debe, en parte, al esfuerzo realizado por la Universidad para mantener los auxilios educativos para la formación de sus docentes. En el periodo 2020 se beneficiaron 314 docentes, así: 53 en 2020, 59 en 2021, 75 en 2022, 66 en 2023 y 61 en 2024.

El plan de acción del plan de desarrollo profesoral contempla, entre otros, un programa de formación que se ha venido fortaleciendo en los últimos 10 años, con una participación promedio de 1.067 docentes cada año. El programa de formación está diseñado para atender la Vocación Académica de los docentes y el desarrollo de competencias específicas relacionadas con proyectos estratégicos institucionales. Se destaca la participación de los docentes en programas de fortalecimiento curricular, educación virtual, segunda lengua y éxito estudiantil.

En 2024 se ajustó el programa de formación para incluir el fortalecimiento de competencias asociadas a: orientación al aprendizaje, evaluación, investigación, Enfoque BPSyC, lengua extranjera y competencias digitales, con una participación de 850 docentes.

Con relación a la percepción sobre el desarrollo profesoral, el 90% de los profesores y directivos consultados está de acuerdo o completamente de acuerdo en que el programa de desarrollo profesoral de la UEB es pertinente para el ejercicio calificado de las labores formativas, científicas, culturales y de extensión, y se fortalece mediante las acciones de mejora producto de los procesos de autoevaluación.

Un 86% de los estudiantes considera que la UEB aplica mecanismos efectivos de evaluación periódica a las actividades del profesorado que favorecen el mejoramiento continuo del desarrollo de los procesos académicos.

Asimismo, el 90% de los pro-

fesores y directivos está de acuerdo o completamente de acuerdo en que la UEB realiza evaluaciones y acciones de mejora al Estatuto Docente para fortalecer su eficiencia, transparencia y eficacia. Por lo anterior, se concluye que la Característica 31. Desarrollo profesoral, se cumple plenamente, con 4,53.

## Interacción académica de los profesores

La institución deberá demostrar que aplica políticas para promover la interacción de sus profesores con comunidades académicas del orden nacional e internacional, en coherencia con su naturaleza jurídica, identidad, misión y tipología, así como con el nivel y las modalidades de sus programas académicos, para lo cual incluye dentro de su plan de desarrollo profesoral el fortalecimiento de habilidades y competencias necesarias para interactuar y pertenecer a redes de carácter global, local y regional.

La interacción académica de los profesores en la UEB se fortalece mediante políticas claras que promueven su integración en redes académicas nacionales e internacionales, el desarrollo de competencias globales y la vinculación con proyectos de investigación y proyección social. Algunos de los aspectos más relevantes están en la participación en redes académicas, la movilidad nacional e internacional, la colaboración académica a partir de la investigación y la proyección social, y la formación desarrollada consolidada en el Programa de desarrollo profesoral, el Portafolio de formación de la Biblioteca, el HUB iEX, y las Vicerrectorías de Investigaciones y Académica.

La interacción académica de los profesores, como estrategia para el intercambio de conocimientos, ideas y experiencias entre docentes de diferentes países, se ha consolidado como una práctica fundamental en la UEB. Esta interacción, que se materializa a través de la movilidad académica, la colaboración en proyectos de investigación y la formulación de programas de doble titulación reporta múltiples beneficios tanto para la Institución como para la comunidad académica en general.

Enriquecer el conocimiento de los docentes, mejorar los estándares de acreditación, facilitar la inserción de los estudiantes en un mundo globalizado y permitir el intercambio de tecnologías e investigación son solo algunos de los resultados positivos derivados de estas colaboraciones internacionales.

Como muestra de este compromiso, durante el segundo semestre de 2024, la UEB registró aproximadamente 170 movi- lidades de docentes. Esta actividad académica se sustenta en una sólida red de alianzas, que se han convertido en un motor de desarrollo de proyectos conjuntos en áreas como la salud, la investigación y la formulación de políticas públicas. Los docentes de la Institución participan activamente en estas iniciativas, aportando su experiencia y conocimiento para generar soluciones innovadoras y pertinentes a las necesidades del sector real.

Complementariamente, la UEB ha dado un paso más en la internacionalización de su

oferta académica al gestionar convenios de doble titulación en áreas como salud pública, artes plásticas y bioingeniería. Estos convenios, además de facilitar la movilidad estudiantil, promueven la interacción académica entre profesores de diferentes instituciones, enriqueciendo así la experiencia formativa de los estudiantes y fortaleciendo los lazos de colaboración internacional

### **Juicio sobre la Característica 32 Interacción académica de los profesores**

Estas estrategias consolidan a la Universidad El Bosque como una Institución comprometida con la interacción académica de sus profesores, fortaleciendo su proyección tanto nacional como internacional.

Por lo anterior, se concluye que la Característica 32. Interacción académica de los profesores, se cumple en alto grado, con una calificación de 4,0.

### **Juicio sobre el Factor 10. Comunidad de profesores**

En el 2024-1 la UEB ha consolidado un cuerpo profesoral de la más alta calidad académica, conformado por 1.921 docentes, de los cuales 183 (9,5%) tienen doctorado, 842 maestría o EMQ (44%) y 626 especialización (32,6%). En cuanto a la dedicación, 802 (42%) son de tiempo completo, 644 (34%) son de tiempo parcial (medio tiempo o  $\frac{3}{4}$  de tiempo), y 475 (25%) son de  $\frac{1}{4}$  de tiempo.

Con relación a su vinculación en el escalafón, 140 (7%) son Titulares, 308 (16%) son Asociados, 614 (32%) son Asistentes, 498 (26%) son Instructores Asociados y 187 (10%) son Instructores Asistentes. Durante los últimos 5 años se evidencia una mejora en cuanto a su nivel de cualificación, especialmente en los niveles de maestría y doctorado teniendo en cuenta que en 2020 se contaba con 728 docentes con título de maestría y 155 con doctorado; en 2024 se tienen 842 magíster y 183 doctores. Por otra parte, la UEB cuenta con 487 docentes Ad honorem, de los cuales el 74% son especialistas en alguna EMQ.

Este logro se debe, en parte, al esfuerzo rea-

lizado por la Universidad para mantener los auxilios educativos para la formación de sus docentes. En el periodo 2020-2024 se beneficiaron a 314 docentes, así: 53 en 2020, 59 en 2021, 75 en 2022, 66 en 2023 y 61 en 2024.

El plan de acción del Plan de desarrollo profesoral contempla, entre otros, un programa de formación que se ha venido fortaleciendo en los últimos 10 años con una participación promedio de 1.067 docentes cada año. El programa de formación está diseñado para atender la Vocación Académica de los docentes y el desarrollo de competencias específicas relacionadas con proyectos estratégicos institucionales.

Se destaca la participación de los docentes en programas de fortalecimiento curricular, educación virtual, segunda lengua y el Modelo de éxito estudiantil. En 2024 se ajustó el programa de formación para incluir el fortalecimiento de competencias asociadas a: orientación al aprendizaje, evaluación, investigación, Enfoque BPSyC, lengua extranjera y competencias digitales, con una participación de 850 docentes.

La asignación de actividades y la dedicación de los profesores se define a partir de planes de trabajo semestrales concertados, que contienen los compromisos o actividades de acuerdo con la vocación académica de cada docente. Estos planes de trabajo son a su vez, la base para el proceso de evaluación de desempeño y los planes de mejora.

Un avance logrado durante el periodo de la acreditación tiene que ver con el aumento del número de profesores que hacen uso de esta herramienta de planeación, que pasó del 72% en 2020 al 85,5 % en 2023.

En 2024 este proceso se mejoró con el diseño de la herramienta "Portafolio Docente" (soportada en la plataforma Silvia Academic System), que facilita el proceso de presentación del plan de trabajo, el seguimiento, la autoevaluación y los planes de mejora. En 2024-1 se presentaron a través de esta herramienta, 1000 planes de trabajo y se realizaron 675 autoevaluaciones y planes de mejora.

En 2024 la Universidad realizó una actualización del Estatuto Docente que respondió a una recomendación identificada en el proce-

so de autoevaluación, en aras de fortalecer la vinculación y estabilidad del cuerpo profesoral, balancear la asignación de las funciones de los profesores y mejorar su cualificación para la gestión profesoral. Las orientaciones del nuevo Estatuto Docente responden al interés de la Universidad por consolidar una planta profesoral capaz de atender los retos y desafíos estratégicos que se ha planteado la Institución en su PDI 2022-2027.

Las modificaciones realizadas al nuevo estatuto tienen que ver principalmente con: 1) reconocer la diversidad del cuerpo profesoral en cuanto a áreas de conocimiento, niveles y modalidades de formación, 2) reconocer y respetar la autonomía de los profesores respecto de su Vocación Académica y su desarrollo profesoral y, 3) fortalecer el proceso de evaluación docente. Esta actualización empezará a regir a partir del primer semestre de 2025.

En cuanto al reconocimiento del ejercicio docente, se destaca la Convocatoria de Estímulos a la Excelencia Académica que se ha institucionalizado y fortalecido al reconocer el desarrollo de distintas vocaciones en el ejercicio de la docencia. Esta práctica contribuye a reforzar el sentido de pertenencia institucional del cuerpo docente a la vez que reconoce y promueve el desempeño destacado en cada una de las vocaciones académicas.

En 2023 fueron reconocidos 18 docentes en distintas categorías de acuerdo con la Vocación Académica. La Universidad ha incorporado en el proceso de evaluación docente criterios de valoración del desempeño que incluyen no solo el cumplimiento de los planes de trabajo sino también la demostración de las competencias, la actualización o formación profesoral, y la participación en actividades o proyectos institucionales acorde con la Vocación Académica.

Asimismo, se ha avanzado hacia una evaluación integral a través de nuevos instrumentos de evaluación que comprenden: la

autoevaluación sobre el cumplimiento de su plan de trabajo, la evaluación realizada por las unidades en los aspectos propios de la disciplina y la evaluación institucional de acuerdo con la Vocación Académica, sus orientaciones y competencias.

La remuneración o compensación de los docentes se asigna según las tablas salariales definidas en las categorías del escalafón y se aplican de manera estricta en función del cumplimiento de requisitos. Adicionalmente, los docentes participan también del programa de beneficios establecido para todo el personal vinculado a la Universidad.

Como oportunidad de consolidación, y con el propósito de impulsar el crecimiento profesional del cuerpo docente, se propone consolidar el Programa de desarrollo profesoral como eje central, integrando estrategias de incentivos a la investigación y extensión que reconozcan y promuevan la producción académica y la vinculación con el entorno. Adicionalmente, se propone fortalecer los mecanismos de seguimiento y evaluación del desempeño docente, implementando un sistema de evaluación formativa que permita identificar áreas de mejora y potenciar las fortalezas de cada profesor, en un marco de retroalimentación constructiva y reconocimiento del mérito.

La percepción de los estamentos universitarios acerca de la planta profesoral es positiva respecto de la relación entre el número de estudiantes y profesores por cuanto favorece el logro de resultados de aprendizaje.

Asimismo, la mayoría de los profesores y directivos considera que la ueb emplea criterios y mecanismos transparentes para la asignación salarial, el reconocimiento de estímulos y beneficios para el desarrollo de la carrera profesoral del cuerpo docente.

De acuerdo con lo anterior, el Factor 10, Comunidad de profesores obtuvo una calificación de 4,35, es decir, que se cumple en alto grado.

**Factor 10**

**Comunidad de profesores**