 <b>UNIVERSIDAD CENTRAL</b>	<b>ACUERDO DEL CONSEJO SUPERIOR</b>  <b>N.º 6 de 2021</b>	<b>Única Versión</b> <b>Marzo 24 de 2021</b>
		Página 1 de 2

*“Mediante el cual se establece la Política de Desarrollo Profesoral en el marco de la Reforma Académica”*

**EL CONSEJO SUPERIOR DE LA  
UNIVERSIDAD CENTRAL,**

en uso de sus atribuciones legales, reglamentarias y estatutarias, y

**CONSIDERANDO:**

Que el artículo 3º de la Ley 30 de 1992, de conformidad con la Constitución Política de Colombia, garantiza la autonomía administrativa universitaria.

Que de conformidad con el artículo 31 del Estatuto General es función del Consejo Superior establecer la organización académica, administrativa y financiera, así como velar por que se cumplan las políticas de la Universidad y evaluar sus resultados.


Que el Enfoque Estratégico Institucional 2019-2024, establece en su quinto elemento de gestión transversal, la reestructuración organizativa académica y administrativa (reingeniería de procesos administrativos y académicos, sistemas de información para resultados) de la Universidad.

Que el diseño de la Reforma Académica de la Universidad Central se traduce en la reestructuración de las políticas académicas de mayor impacto en la actividad de la Institución en busca de fortalecer las prácticas académicas que aseguren el cumplimiento de los objetivos misionales planteados en el Proyecto Educativo Institucional, el Enfoque Estratégico Institucional 2019-2024, los resultados de la autoevaluación institucional, la Ley 30 de 1992 y su normativa vigente.

Que, en este sentido, para materializar e implementar la reforma se requiere de políticas académicas, lineamientos y planes o programas de implementación.

Que el Consejo Superior, en sesión ordinaria N.º 3 del 27 de febrero de 2020, aprobó el marco general de la reforma académica con los principios orientadores y los 7 componentes. Esta reforma se gestionará a través de políticas, lineamientos y planes o programas de implementación.

Que, mediante el Acuerdo N.º 13 de 2020, se aprueba el marco general de la Reforma Académica.

 <b>UNIVERSIDAD CENTRAL</b>	<b>ACUERDO DEL CONSEJO SUPERIOR</b>  <b>N.º 6 de 2021</b>	<b>Única Versión</b> <b>Marzo 24 de 2021</b>
		Página 2 de 2

Que, en sesión ordinaria del 25 de junio de 2020, se sometió a aprobación del Consejo Superior el documento denominado "Elementos para la Construcción de la Política de Desarrollo Profesional", en el marco general de la Reforma Académica.

En mérito de expuesto,

**ACUERDA:**

**ARTÍCULO 1º.** Apruébese el documento Elementos para la Construcción de la Política de Desarrollo Profesional en el marco general de la Reforma Académica. el cual forma parte integral del presente Acuerdo.

**ARTÍCULO 2º.** La Política de Desarrollo Profesional se regirá por los principios de equidad, mérito, probidad, transparencia, calidad, eficiencia y sostenibilidad, efectividad, e interacción responsable con el entorno, los cuales responden a los planteados en el Proyecto Educativo Institucional y la Perspectiva Pedagógica de la Universidad Central.

**ARTÍCULO 3º.** Facultar al Consejo Académico para establecer los lineamientos operativos.

**ARTÍCULO 4.** Facultar al rector y al vicerrector académico para implementar los planes o programas para cada componente.

**ARTÍCULO 5º. Vigencia.** El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las normas que le sean contrarias.

**COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.**

Dado en Bogotá, D. C., a los veinticuatro (24) días del mes de marzo del año de dos mil veintiuno (2021).

**RAFAEL SANTOS CALDERÓN**  
Presidente

**CAROLINA ORTEGÓN PLAZAS**  
Secretaria

# POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESORAL

---



UNIVERSIDAD  
CENTRAL

# POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESORAL

---



UNIVERSIDAD  
CENTRAL



### **CONSEJO SUPERIOR**

Rafael Santos Calderón (*presidente*)

Jaime Arias

Fernando Sánchez Torres

Augusto Acosta (*consejero invitado*)

Natalia Ruiz Rodgers (*consejera invitada*)

John Mario González (*consejero invitado*)

Flor Ángela Plazas (*representante de los docentes*)

Bryan Camilo Rodríguez Martínez (*representante de los estudiantes*)

*Rector*

Jaime Arias

*Vicerrector académico*

Óscar Leonardo Herrera Sandoval

*Vicerrectora administrativa y financiera*

Paula Andrea López López

*Vicerrector de programas*

Jorge Hernán Gómez Cardona

*Directora del Centro de Excelencia Profesoral*

Adriana Astrid Araque Bermúdez

Primera edición: Bogotá, 2021

© Universidad Central

### **PREPARACIÓN EDITORIAL**

Editorial - CRAI

Coordinador editorial: Héctor Sanabria Rivera

Asistente editorial: Nicolás Rojas Sierra

Corrección de textos: Javier Carrillo Zamora

Diseño y diagramación: Patricia Salinas Garzón

Publicado en Colombia - *Published in Colombia*

Todos los derechos reservados. Esta publicación no puede ser reproducida ni total ni parcialmente, ni registrada en sistemas de recuperación de información, ni transmitida en cualquier forma o por cualquier medio, sea este mecánico, fotoquímico, electrónico, magnético, electroóptico, por fotocopia o cualquier otro, sin el permiso previo y por escrito de los editores.

## Contenido

Introducción	5
1. Principios de la Política de Desarrollo Profesional	7
2. El profesor de la Universidad Central	9
3. Programa de desarrollo profesional	16
4. Gobernanza del desarrollo profesional	19

## Introducción

El Proyecto Educativo Institucional (PEI) planteó en 2001 y ratificó en su actualización de 2013 la importancia del rol del profesor y su meta de intensificar el compromiso de los profesores en los procesos académicos para que, de manera progresiva, la Universidad cuente con una auténtica comunidad académica que enriquezca la construcción colectiva, la experimentación y la innovación pedagógicas, en el marco de la cultura del PEI y la evaluación de resultados. Por ello, incorporó seis objetivos entre los que se encontraban la adopción de nuevos sistemas de contratación, la creación y financiación de programas de estímulos y reconocimientos, y la adopción del Reglamento Docente de 2005.

A partir de estos dos documentos estratégicos y el Estatuto General, la Universidad definió el marco de relaciones entre el cuerpo profesoral y la Institución a través del Reglamento del Personal Académico en 2005, su posterior modificación mediante el Reglamento Docente de 2013 y las normas que lo ajustaron y complementaron. Afianzar una comunidad académica de excelencia fue el lema con el cual la Universidad enunció los objetivos y principios en estos dos reglamentos. En ambos se reconoce que, para ello, es necesario estimular el desarrollo humano y profesional de los profesores, y esta constante es un indicador del propósito que inspira las directrices institucionales en esta materia.

Los resultados de la autoevaluación institucional de 2017 señalaron, sin embargo, algunos aspectos importantes por mejorar, entre los cuales se requería encontrar un balance entre el crecimiento, la sostenibilidad y las características de la planta profesoral; fortalecer la formación pedagógica, la segunda lengua y el uso de tecnologías; evaluar de forma adecuada y periódica el desempeño profesoral y su producción académica; lograr una mayor participación de los profesores en los órganos colegiados; articular los componentes de formación, incentivos y carrera docente dentro de un solo programa que visibilice y genere mayor impacto; contar con lineamientos claros para la planeación, ejecución y evaluación del plan de trabajo del profesor; tener una mayor coherencia entre la evaluación profesoral y los elementos distintivos de la Universidad Central; prever las condiciones de operación real de la carrera docente con reglas claras y asegurando la sostenibilidad institucional, y mejorar la participación de los profesores en redes internas y externas.

Para responder a estas necesidades, el Consejo Académico configuró mediante la Resolución 01 de 2018 el Comité de Desarrollo Profesoral, un órgano consultivo de dicho Consejo, cuyas funciones principales son generar los lineamientos de la Política

de Desarrollo Profesoral, configurar y articular los proyectos necesarios para alcanzar eficiencia y lograr mejores impactos en el desarrollo del profesorado y su accionar.

Así mismo, el ejercicio prospectivo liderado por el Consejo Superior entre 2018 y 2019, que dio lugar al enfoque estratégico 2019-2024, definió los elementos transversales de gestión y estableció, entre otros, el desarrollo del cuerpo profesoral a través del diseño de un modelo de desarrollo, el fortalecimiento de su formación pedagógica y tecnológica, y la mejora del sistema de formación profesoral, a fin de optimizar las herramientas pedagógicas y la interacción con el entorno.

Este documento busca plantear los principales elementos de la Política de Desarrollo Profesoral aprobada por el Consejo Superior mediante el Acuerdo 06 de 2021, en el marco de la reforma académica institucional.

Su aprobación dará lugar a la construcción de los respectivos lineamientos por parte del Consejo Académico y, con base en estos, a la construcción de los planes de implementación de corto, mediano y largo plazo por parte de la Rectoría y la Vicerrectoría Académica en coordinación con la Vicerrectoría de Programas, las facultades y las escuelas.



# 1. Principios de la Política de Desarrollo Profesional

Los siguientes principios se articulan con los planteados en el PEI e involucran algunos conceptos de la perspectiva pedagógica de la Universidad Central:

## 1.1 Equidad

Señala las posibilidades de acceso de manera equilibrada a los recursos materiales y culturales para el cumplimiento de las funciones misionales, lo cual facilita el desarrollo de la Institución y de los integrantes de la comunidad académica.

## 1.2 Mérito

Asegura que el reconocimiento de los profesores es producto de sus logros, esfuerzos y compromiso; es decir, el profesor recibe lo que merece según su desarrollo y de acuerdo con las políticas y lineamientos generales.

## 1.3 Probidad

Se refiere a la honradez, rectitud e integridad del actuar de todos los miembros de la comunidad académica, y apela a la conciencia ética y moral de los actores universitarios.

## **1.4 Transparencia**

Permite el acceso de los involucrados a la información sobre los procesos, el funcionamiento, la administración de recursos y los criterios para la toma de decisiones respecto a temas académicos o de gestión académico-administrativa.

## **1.5 Calidad**

Busca asegurar las condiciones óptimas para el desarrollo de las actividades formativas, investigativas, creativas, de interacción con el entorno y de gestión académica. De esta forma, involucra las dimensiones discursivas, prácticas y conceptuales, así como los procesos, los resultados y los impactos de las rutas académicas y de la interacción entre estudiantes y profesores.

## **1.6 Eficiencia y sostenibilidad**

Equilibra la relación entre los recursos y las metas que se persiguen, lo que implica el dimensionamiento del alcance de una acción, el modelamiento adecuado del talento humano requerido y los insumos necesarios para alcanzar el propósito.

## **1.7 Efectividad**

Implica que las instancias académicas involucradas en la gestión y el monitoreo del entorno académico implementen procesos de evaluación permanente para generar acciones concretas en las unidades académicas. Se asocia de forma directa con los principios de pertinencia y calidad.

## **1.8 Interacción responsable con el entorno**

Busca asegurar un contexto formativo en el que estudiantes y profesores son capaces de interactuar con el mundo de la vida, identificar y analizar problemáticas, proponer diversos enfoques para abordarlas, y diseñar, intervenir y evaluar los impactos. El entorno puede tener relación con las problemáticas locales, nacionales o internacionales, por lo que requiere una visión global. Este principio reconoce al profesor como sujeto de formación, quien en su interacción con el entorno y sus estudiantes es capaz de profundizar y generar nuevo conocimiento útil para la sociedad.

## 2. El profesor de la Universidad Central

El enfoque estratégico institucional 2019-2024 y la actualización del PEI en el 2020 señalaron algunos elementos clave para el desarrollo institucional que implican un cambio en el rol del profesor unicentralista, dos de los cuales tienen un alto impacto en esta nueva definición: ser una institución profesionalizante con algunos nichos fuertes de investigación, y la educación centrada en el estudiante.

### 2.1 Conceptos clave

A continuación se presentan los conceptos que orientan sobre el sentido de la Política de Desarrollo Profesional.

#### 2.1.1 *Desarrollo profesoral*

Este concepto parte de reconocer la posibilidad que genera la actividad académica para alcanzar logros profesionales significativos que reafirman y enriquecen al profesor, fomentan el diálogo académico, generan procesos de autocuidado y cuidado de los otros, y aportan al desarrollo institucional.

El compromiso de los profesores con la Universidad Central exige asumir los retos de su actividad con un alto sentido de pertenencia, automotivación, responsabilidad y autoaprendizaje. A su vez, la Universidad reconoce la diversidad de saberes y métodos y las capacidades particulares del profesor como aporte a los procesos formativos de los estudiantes, los resultados de

la investigación, la interacción con el entorno y, en general, el desarrollo del PEI. Con el tiempo, deberá consolidarse un cuerpo profesoral reconocido al interior y exterior de la Institución por su aporte a la formación, la investigación y la creación en interacción con el entorno.

### 2.1.2 Proyecto de vida académico

El proyecto de vida académico de un docente se puede definir como una trayectoria de realizaciones donde confluyen aspectos profesionales, académicos y personales, y en la que los espacios institucionales intervienen como escenarios posibles para su conjunción.

Es necesario buscar, entonces, que el propósito individual (del profesor) y el institucional fluyan en un mismo sentido, con el fin de asegurar que las acciones generadas contribuyan a que los espacios de formación sean experiencias significativas para los estudiantes de la Universidad y los resultados de la investigación, la creación y la interacción social impacten positivamente el entorno.

En este sentido, la Universidad debe contar con un registro de los objetivos, las acciones, los resultados y los impactos de la actividad del profesor. La revisión y reflexión periódica de estos indicadores permitirá dinamizar y redefinir los ciclos de vida académica en los que se involucra cada profesor y observar los procesos de maduración académica del cuerpo profesoral.

Los ciclos de vida institucional de los profesores estarán caracterizados por una mayor dedicación a algunas de las vocaciones básicas de la actividad académica y podrán ajustarse de acuerdo con los desarrollos e intereses del profesor y de la Institución en periodos que pueden ser definidos independientemente del tipo de vinculación contractual.

Desde esta perspectiva, los profesores de la Universidad Central podrán asumir uno de los siguientes tres énfasis y reflejar la interacción con el entorno en cualquiera de ellos:

- Profesores con mayor dedicación a la docencia
- Profesores con mayor dedicación a la investigación
- Profesores con énfasis en la gestión académico-administrativa

### 2.1.3 Portafolio del profesor

Dado que el desarrollo profesoral es un proceso dinámico de crecimiento personal y académico, resultado de la práctica reflexiva acerca del quehacer docente, de la interacción con el entorno y de la formación permanente que propicia la Universidad o que se desarrolla con recursos propios, se asume que el profesor puede utilizar el portafolio como una herramienta que facilite el desarrollo de su proyecto de vida académica en el marco institucional.

El portafolio del profesor es una selección coherente de materiales que incluye *evidencias y reflexiones* sobre los procesos de enseñanza, investigación, creación, interacción con el entorno o gestión del profesor. El portafolio demuestra la calidad de su práctica y le permite registrar sus logros, fortalezas, innovaciones académicas y aspectos por mejorar. Por esta razón, es también una excelente herramienta de autoevaluación y planeación del proyecto de vida académica de mediano plazo.

El portafolio, por otro lado, es el resultado de un proceso que permite analizar los objetivos del proyecto de vida, los avances, los retos y las necesidades formativas; genera autorreflexión para mejorar los procesos y las prácticas, y plantea metas de innovación, profundización o cambio de área o actividad de acuerdo con las circunstancias evaluadas, la proyección personal y las condiciones institucionales.

#### 2.1.4 Plan de trabajo

Es una herramienta de planeación académica anual de las actividades de cada profesor. Da cuenta de las labores de docencia, investigación, creación, interacción con el entorno, visibilidad, emprendimiento, gestión académico-administrativa y formación permanente, de acuerdo con la mayor dedicación del profesor. Es un instrumento de apoyo para la evaluación del profesor, la medición de los resultados y la producción académica. De esta forma, es también la

manera práctica en que el PEI se concreta a través de la actividad profesoral en el corto y mediano plazo. El plan de trabajo debe incorporar tanto la planeación como la forma de ejecución de las actividades.

## 2.2 Perfil del profesor unicentralista

La Universidad Central considera el rol del profesor como uno de sus pilares fundamentales, pues participa en la consolidación de la Universidad en sentido pleno mediante la configuración y gestión de proyectos de formación, investigación e interacción social.

El profesor como formador es un agente contextualizador porque se involucra en proyectos académicos. A partir de su capital cultural e intelectual, conforma una manera crítica de ver el mundo, de modo que, al interactuar con sus estudiantes, ellos vinculan sus conocimientos con los problemas del contexto para conferirles sentido. Como agente recontextualizador, recrea el conocimiento, lo comparte con su comunidad académica y permite así que este circule conectando la Universidad con la realidad para la transformación del entorno.

El profesor como investigador aprovecha el conocimiento y la experiencia que adquiere, produce y divulga en la problematización y sistematización de los hechos o situaciones del contexto. Involucra a los estudiantes y a otros profesores en las actividades de investigación para la formación

del pensamiento autónomo, el aprendizaje permanente y la autodeterminación.

El profesor como agente de interacción con el entorno aprovecha el vínculo de la Universidad con el medio externo para dinamizar sus acciones y las de los estudiantes a fin de hallar soluciones que respondan a los problemas identificados. En esta labor, el pensamiento reflexivo tiene un papel fundamental. Así, el encuentro entre el profesor y el estudiante en un contexto de interacción con el entorno crea un vínculo y un ambiente que facilita el mutuo aprendizaje, pues el profesor reconoce en el estudiante y en sí mismo a sujetos que interactúan con su contexto y aportan experiencias y conocimientos que resultan ser valiosos en la interpretación de problemas y la construcción de soluciones concretas.

#### 2.2.1 Perfil y competencias

El profesor de la Universidad Central es:

- Una *persona* honesta, íntegra, ética, reflexiva, comprometida, empática, creativa, flexible y con una trayectoria profesional ejemplar.
- Un *profesional* cumplidor, estudioso, reconocido, experto y actualizado en su campo y en las tecnologías que le competen, que trabaja colaborativamente y valora otras áreas de formación.
- Un *académico* con vocación docente, con actitud para guiar y acompañar

a sus estudiantes, con adecuadas competencias comunicativas; es un mediador de los aprendizajes, un diseñador de experiencias formativas que generan pensamiento reflexivo y un agente en proceso de formación mediante la investigación y la interacción con el entorno.

### 2.3 Proyecto de vida académico del profesor

Los ciclos de vida académica de un profesor pueden iniciar muy temprano en el pregrado y extenderse a lo largo de su ejercicio profesional y en diversos contextos, con periodos de mayor cercanía a las actividades formativas o a la interacción con el entorno, para nutrir su trabajo académico.

#### 2.3.1 Profesor de cátedra

Como experto en determinado campo por su experiencia laboral, el profesor de cátedra se considera un actor fundamental para la formación de estudiantes en los programas de pregrado, posgrado y educación continua. Es un conocedor de los retos actuales en su campo de conocimiento y de las demandas sociales presentes en el entorno.

Por su vocación, este tipo de profesor acompaña el proceso de aprendizaje de los estudiantes desde su experiencia y debe contar con oportunidades frecuentes de formación en pedagogía para lograr una adecuada interlocución con sus estudian-

tes y asegurar el logro de los resultados de aprendizaje esperado en el marco de los lineamientos institucionales. Los procesos formativos liderados por el Centro de Excelencia Profesoral incluirán a los profesores de cátedra.

### 2.3.2 *Profesor de planta*

El profesor de planta es un interlocutor directo con los estudiantes que está comprometido con el PEI, tiene alto sentido de pertenencia, construye las rutas académicas de más largo aliento y ayuda a materializar el proyecto académico de la Institución. Con experiencia profesional variada, se ha dedicado al trabajo académico como actividad principal y la desarrolla desde el ejercicio de la docencia, la investigación, la creación (formativa o aplicada) o la gestión académica, y desde allí participa y vincula a los estudiantes con el entorno.

En la Universidad Central, los profesores de planta tendrán una mayor dedicación a la docencia, la investigación o la gestión académica como parte de su ciclo de vida en la Institución. Esta mayor dedicación será coherente con el plan de trabajo anual y las metas, las actividades, los resultados, los productos y los impactos que se reflejan en el portafolio.

#### 2.3.2.1 *Énfasis en la docencia*

Un profesor de la Universidad Central con mayor dedicación a la docencia deberá realizar actividades de docencia directa con

estudiantes, acompañarlos mediante consejerías, desarrollar proyectos de interacción con el entorno y transferir a la comunidad académica interna y externa los resultados de su trabajo de docencia e innovación pedagógica. Asimismo, podrá participar, de acuerdo con su vocación y experiencia, en los programas de emprendimiento, visibilización institucional, asesorías, consultorías o de educación continua.

#### 2.3.2.2 *Énfasis en la investigación*

Un profesor de la Universidad Central con mayor dedicación a la investigación deberá formular y ejecutar proyectos de investigación, realizar algunas actividades de docencia directa, gestionar los resultados de los proyectos investigativos para visibilizarlos y conseguir recursos, transferir los resultados de su trabajo y desarrollar actividades de gestión asociadas a la investigación. De igual manera, podrá participar, de acuerdo con su vocación y experiencia, en los programas de visibilización institucional, asesorías, consultorías o de educación continua.

#### 2.3.2.3 *Énfasis en la gestión académica*

Un profesor de la Universidad Central con mayor dedicación a la gestión académica deberá desempeñar las funciones del cargo que ejerza en gestión curricular, realizar algunas actividades de docencia directa, acompañar a los estudiantes mediante consejerías, impulsar proyectos de

interacción con el entorno y participar, de acuerdo con su vocación y experiencia, en los programas de emprendimiento, visibilización institucional, asesorías, consultorías o de educación continua.

### 2.3.3 *Asistente graduado*

El asistente graduado es un estudiante de posgrado de la Universidad con alto desempeño académico que desarrolla actividades de docencia con el acompañamiento de un profesor de planta en el rol de tutor. Puede apoyar labores de investigación o gestión académica, según sus intereses y experiencia.

Los estudiantes seleccionados como asistentes graduados recibirán formación para el desarrollo de sus labores; tanto estos procesos como la experiencia laboral adquirida durante su tiempo de asistente serán certificados.

Si bien hacen parte de la planta académica de la Universidad, los asistentes graduados no se considerarán profesores de planta y, por tanto, no podrán ingresar a la carrera profesoral mientras mantengan la condición de asistentes. Sin embargo, el paso exitoso por una asistencia graduada puede ser tenida en cuenta para convocatorias de ingreso a la planta profesoral y, posteriormente, a la carrera docente.

### 2.3.4 *Monitor*

Las monitorías en la Universidad Central son una distinción para los estudiantes de pregrado con alto nivel académico y destacadas calidades personales. Los monitores realizan actividades académicas de acompañamiento a otros estudiantes en áreas que suelen generar dificultades para la mayoría de la población estudiantil. Estas actividades son desarrolladas en coordinación con un profesor que orienta los espacios académicos en los que participan los monitores.

Los estudiantes seleccionados como monitores recibirán formación certificada para el desarrollo de sus labores y, de ser necesario, se les reconocerá la monitoría como una práctica pedagógica. El monitor no será considerado un profesor y, por tanto, no podrá reemplazar a este en sus labores. Tampoco es un funcionario administrativo de la Universidad. Sin embargo, el paso exitoso por una monitoría puede ser tenida en cuenta para convocatorias de asistentes graduados o de ingreso a la planta profesoral y posteriormente a la carrera. Se considera el primer peldaño del ciclo de vida académica de un profesional que aspire a ser profesor.



### 2.3.5 *Acompañamiento para el proyecto de vida académico del profesor*

El Centro de Excelencia Profesoral será la instancia encargada de coordinar con las facultades, las escuelas, las respectivas

secretarías de profesores y los demás estamentos de la Universidad las acciones necesarias para asegurar el desempeño adecuado de los profesores dentro de cualquiera de los ciclos de su proyecto de vida en que se encuentre.

### 3. Programa de desarrollo profesoral

Corresponde a la metodología definida por la Universidad Central para impulsar y fortalecer las competencias del cuerpo profesoral con miras a lograr los objetivos institucionales y la realización profesional de los profesores unicentralistas.

El Programa de Desarrollo Profesoral articulará diversas instancias, actores, recursos y programas de apoyo que nutren el PEI y contribuyen al adecuado desempeño de los profesores en el cumplimiento de sus funciones misionales.

#### 3.1 Sistema de Formación e Innovación Educativa

Constituye el núcleo del Programa de Desarrollo Profesoral y permite el desarrollo de las competencias y la actualización continua de los profesores de acuerdo con su ciclo de vida académica, los planes de mejoramiento acordados y las necesidades de desarrollo institucional. Deberá contemplar procesos formativos en actualización disciplinar, currículo, pedagogía disciplinar, investigación, interacción con el entorno, gestión académica, roles académicos y desarrollo humano.

El Sistema de Formación e Innovación Educativa se nutre e interactúa en gran medida con el Programa de Innovación Pedagógica, que es el mecanismo definido por la Universidad Central con el objetivo de generar prácticas pedagógicas novedosas pertinentes para la Institución y la educación superior en general, y

motivar la participación docente mediante el desarrollo de comunidades de prácticas pedagógicas, la producción de materiales didácticos y de reflexión sobre el quehacer académico, y la visibilización de los resultados destacados de la actividad docente, entre otros aspectos.

### 3.2 Evaluación y plan de trabajo

Desde las convocatorias para el ingreso de profesores nuevos, la evaluación buscará caracterizar, acompañar y registrar el proceso de crecimiento de los profesores al interior de la Universidad, con el fin de tener criterios objetivos para su vinculación, permanencia y ascenso en la carrera profesoral; valorar el desempeño de la labor docente, investigativa, de gestión académica y de producción, y sustentar la toma de decisiones sobre los reconocimientos, los estímulos, la continuidad y el egreso de los profesores.

Desde esta perspectiva, la evaluación como sistema se alimentará de la evaluación en el desarrollo de actividades misionales y del plan de trabajo anual, en el que se proyectan las labores asignadas de acuerdo con las características del profesor, la madurez académica y profesional que va logrando y el ciclo de vida académico que atraviesa. El plan de trabajo anual será el instrumento para planear los ciclos de vida académica

del profesor y nutrir su desarrollo personal y profesional.

### 3.3 Carrera profesoral

Conocida anteriormente como *carrera docente*, hace parte del ciclo de vida profesoral y busca señalar las posibles rutas para la movilidad de los profesores de acuerdo con sus aportes a los procesos institucionales de formación, producción académica, entre otros. La carrera profesoral debe contar con sus propios lineamientos que señalen las rutas, los criterios y las condiciones para su operación adecuada según las proyecciones de crecimiento institucional, el desarrollo de la planta profesoral y las condiciones académicas y financieras de la Universidad. Los niveles que la Universidad empleará para reconocer el avance académico de un profesor, desde la asistencia hasta la titularidad, estarán en el Reglamento Profesoral.

### 3.4 Gestión del desarrollo profesoral

El progreso efectivo del Programa de Desarrollo Profesoral implica un trabajo articulado de diversas instancias, desde la Vicerrectoría Académica y la Vicerrectoría de Programas, que orientan las estrategias institucionales en la materia, pasando por la Dirección de Gestión Humana y el Centro de Excelencia Profesoral, hasta las faculta-

des y escuelas con sus secretarías de profesores, en las que se desarrolla la actividad académica.

Para la adecuada gestión del Programa, se requiere un diseño de la planta profesoral que permita proyectar en el tiempo el esfuerzo institucional para su operación, los espacios oportunos para generar las acciones planeadas, y los momentos y características de las convocatorias para profesores nuevos.

La Dirección de Planeación, en trabajo conjunto con la Vicerrectoría Académica y la Vicerrectoría de Programas, diseñará un modelo que permita caracterizar la planta profesoral actual, proyectar la planta futura y calcular la demanda de los programas, de tal forma que las instancias de gestión profesoral puedan estimar los momentos oportunos de las acciones del Programa de Desarrollo Profesoral.

## 4. Gobernanza del desarrollo profesoral

### 4.1 Consejo Superior

Como máxima instancia de gobierno de la Universidad Central, le corresponde aprobar y consolidar la Política de Desarrollo Profesoral, autorizar la apertura de vacantes para profesores de planta, definir las condiciones para el retiro de profesores y avalar el presupuesto de los diferentes programas institucionales.

### 4.2 Consejo Académico

Se encarga de autorizar, monitorear, evaluar y proponer mejoras a la Política de Desarrollo Profesoral y su implementación. Debe aprobar las propuestas de creación de nuevos programas asociados al desarrollo profesoral, presentadas por el Comité de Desarrollo profesoral.

### 4.3 Consejos de facultad o escuela

Su función es asegurar, acompañar, monitorear, evaluar y proponer mejoras a los programas, los componentes y las acciones del desarrollo profesoral. Desde esta perspectiva, los decanos y directores de escuela, con el apoyo de sus secretarías de profesores, son los encargados de coordinar con las instancias

institucionales las acciones que dinamicen los procesos señalados en este documento.

#### **4.4 Participación y representación profesoral**

Las representaciones profesorales ante los diversos órganos colegiados son agen-

tes activos que aseguran el cumplimiento, la evaluación y el ajuste de las rutas planteadas. Son actores de la comunicación en doble vía para la adecuada operación de los planteamientos de esta política.



UNIVERSIDAD  
CENTRAL