



ACUERDO No. 062 de 2020.

(Aprobado en la sesión del 4 de junio de 2020, que consta en el Acta 92 del Consejo Directivo de la Fundación Universitaria Sanitas)

“Por el cual se actualiza la Política Institucional de Desarrollo Profesoral de la Fundación Universitaria Sanitas”

**EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SANITAS, EN USO
DE LAS ATRIBUCIONES QUE LE CONFIERE EL ESTATUTO GENERAL DE LA MISMA
Y**

CONSIDERANDO:

1. Que la Constitución Política en su Artículo 69, consagró la Autonomía Universitaria, permitiendo que las Universidades puedan darse sus directivas y regirse por sus propios Estatutos de acuerdo con la Ley.
2. Que la Ley 30 de 1992 en su Artículo 1º señala que *“la Educación Superior es un proceso permanente que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera integral, se realiza con posterioridad a la educación media o secundaria y tiene por objeto el pleno desarrollo de los alumnos y su formación académica o profesional”*.
3. Que la Ley de Educación Superior (Ley 30 de 1992), en su Artículo 28 precisó que: *“La autonomía universitaria consagrada en la Constitución Política de Colombia y de conformidad con la presente Ley, reconoce a las universidades el derecho a darse y modificar sus estatutos, designar sus autoridades académicas y administrativas, crear, organizar y desarrollar sus programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas y culturales, otorgar los títulos correspondientes, seleccionar a sus profesores, admitir a sus alumnos y adoptar sus correspondientes regímenes, y establecer, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional”*.



4. Que el Artículo 29 de la citada Ley, determina que *“la autonomía de las instituciones universitarias o escuelas tecnológicas y de las instituciones técnicas profesionales estará determinada por su campo de acción y de acuerdo con la presente ley, en los siguientes aspectos: a) Darse y modificar sus estatutos. b) Designar sus autoridades académicas y administrativas; c) Crear, desarrollar sus programas académicos, lo mismo que expedir los correspondientes títulos; d) Definir y organiza sus labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión; e) seleccionar y vincular a sus docentes, lo mismo que a sus alumnos; f) Adoptar el régimen de alumnos y docentes; g) Arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de sus función institucional”*.
5. Que la Ley 30 de 1992 en su Artículo 123, señala *“El régimen del personal docente de Educación Superior será el consagrado en los estatutos de cada institución, dicho régimen deberá contemplar al menos los siguientes aspectos: Requisitos de vinculación, sistemas de evaluación y capacitación, categorías, derechos y deberes, distinciones e incentivos y régimen disciplinario”*.
6. Que el Artículo 2º de la Ley 1188 de 2008, dispone que las instituciones deberán cumplir con siguientes condiciones de calidad de carácter institucional: *“mecanismos de selección y evaluación estudiantes y profesores, estructura administrativa y académica, cultura de la autoevaluación, programa de egresados, modelo bienestar y recursos suficientes para garantizar cumplimiento las metas.”*
7. Que las normas vigentes expedidas por el Ministerio de Educación Nacional establecen como requisito de calidad la existencia de políticas relacionadas con el desarrollo profesoral en torno a estructura, perfiles, proyección, vinculación, desvinculación y funciones docentes.
8. Que el Artículo 2.5.3.2.3.1.3. del Decreto 1075 de 2015 reglamenta la condición de calidad institucional referida a la *“Estructura administrativa y académica”*, y también prevé que las IES deben contemplar *“políticas institucionales”*, con el fin de orientar y facilitar el logro de sus objetivos por parte de los diferentes estamentos, en los distintos niveles formativos y modalidades en coherencia con su naturaleza jurídica, tipología, identidad y misión institucional.
9. Que de otra parte el Artículo 2.5.3.2.3.1.2. del referido Decreto (incluido en el Decreto 1330 de 2019), referente a los mecanismos de selección y evaluación de estudiantes y profesores, y relacionado con estos últimos



señala: *“la institución demostrará la existencia, implementación y divulgación de Políticas institucionales, reglamento profesoral, (...) o sus equivalentes, en los que se adopten mecanismos y criterios, para la selección, permanencia, promoción y evaluación de los profesores”*.

- 10.** Que el Artículo 2.5.3.2.3.2.8. del Decreto 1330 de 2019, señala que: *“La institución deberá especificar para el programa un grupo de profesores que, en número, desarrollo pedagógico, nivel de formación, experiencia laboral, vinculación y dedicación, le permitan atender adecuadamente el proceso formativo, las funciones de docencia, investigación y extensión, en coherencia con las modalidades (presencial, a distancia, virtual, dual u otros desarrollos que combinen e integren las anteriores modalidades), el nivel de formación, la naturaleza jurídica de la institución, la tipología e identidad institucional”*.
- 11.** Que en este sentido, cada programa académico deberá evidenciar una *“estrategia para la vinculación, permanencia y desarrollo de los profesores, que contemple referentes con relación al título académico, idoneidad, formación profesional y pedagógica, experiencia profesional, investigación o creación artística, acorde con el nivel de formación del programa, las modalidades y las actividades bajo su responsabilidad”*.
- 12.** Que el Consejo Nacional de Educación Superior – CESU, en la actualización realizada al Modelo de Acreditación en Alta Calidad¹, propende en su Artículo 1° por *“lograr que estudiantes, profesores, egresados, empleadores, y la sociedad en su conjunto, reconozcan en la acreditación de programas académicos e instituciones una condición distintiva autónoma, nacional e internacional, que atiende el mejoramiento de la calidad de la educación superior, en armonía con las dinámicas sociales, culturales, científicas, tecnológicas y de innovación”*.
- 13.** Que en razón a lo anterior, la evaluación de la alta calidad de programas académicos consignada en dicho acuerdo, reconoce como un factor de calidad a los *“Profesores”* y señala:

¹ Acuerdo 02 de 2020.



“(…) Un programa académico de alta calidad se reconoce porque, a partir de su tradición y cultura evidente del mejoramiento continuo, define unos referentes filosóficos, pedagógicos y organizacionales que dan identidad a su comunidad académica, lo cual se evidencia en el nivel académico, la dedicación, el tipo de vinculación, la calidad y pertinencia de los profesores, de acuerdo con el nivel de formación y modalidad del programa académico. Asimismo, se hace seguimiento al desarrollo académico y pedagógico, a la permanencia y a la cualificación permanente de los profesores.”²

- 14.** Que en la evaluación de la alta calidad de las instituciones, se reconoce como un factor de calidad a la “Comunidad de profesores” y por ello se establece que:

“(…) 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...”³

- 15.** Que en general, tanto las orientaciones internacionales como nacionales, exaltan el papel y reconocimiento a la labor profesoral, partiendo de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), en la que se reconoce la educación como un derecho fundamental, hasta las más recientes retos de la Agenda 2030 y los objetivos del desarrollo sostenible, en los que se establece un compromiso con el acceso universal para todos a la enseñanza preescolar, primaria y secundaria, fijando como meta el acceso de todos los niños y jóvenes a una educación de calidad, mejorando tanto la calidad de la educación como sus resultados de aprendizaje, lo que se traduce también en la necesidad de la cualificación docente.

- 16.** Que la Fundación Universitaria Sanitas, Unisanitas de ahora en adelante, es una Institución de Educación Superior privada y sin ánimo de lucro,

² Factor 3. Profesores, en Factores y Características para evaluación de programas académicos: Acuerdo 02 de 2020.

³ Factor 10. Comunidad de Profesores, en Factores y Características para la evaluación de las Instituciones: Acuerdo 02 de 2020.



cuyo proyecto educativo institucional se enfoca a la formación humana e integral de sus profesionales, con vocación de servicio, y regida por valores institucionales como: i) Compasión, ii) Inclusión, iii) Integralidad, iv) Respeto, v) Responsabilidad, vi) Solidaridad y vii) Igualdad.

17. Que Unisanitas concibe las políticas como el conjunto de lineamientos que sirven de referencia para la toma de decisiones y actuaciones de los miembros de la comunidad universitaria relacionadas con sus diversos procesos misionales, estratégicos y de apoyo.
18. Que Unisanitas valora a sus profesores como miembros importantes de la comunidad académica y reconoce su papel protagónico en el desarrollo de las actividades misionales y estratégicas de la Institución.
19. Que los profesores se deben distinguir por principios éticos, identificación con la misión institucional, compromiso con la formación de los estudiantes acorde con el Modelo Pedagógico Institucional centrado en el Aprendizaje Basado en Problemas y por su interés por el aprendizaje permanente, su vocación investigativa e interés de servicio a la comunidad.
20. Que los criterios para la selección, vinculación, categorización, promoción, evaluación, seguimiento, permanencia y desvinculación de los profesores se establecen en el Estatuto Profesorial de Unisanitas.
21. Que la Política Institucional de Desarrollo Profesorial en Unisanitas, propende por el mejoramiento de los procesos misionales, de docencia, investigación y de extensión y proyección social, razón por la cual también contribuye al mejoramiento de la calidad de la Educación Superior. Para contribuir a este propósito, esta Política definirá, de acuerdo con las directrices institucionales, el **Plan Institucional de Desarrollo Profesorial** (PINDP), que incluye o involucra programas de desarrollo profesoral aplicables de manera transversal en todos los programas académicos que oferta o pretenden ofrecerse en Unisanitas.
22. Que de conformidad con lo dispuesto en el literal b) del Artículo 31° del Estatuto General de Unisanitas, es función del Consejo Directivo formular las políticas y objetivos de la Institución de acuerdo con los parámetros establecidos por la Asamblea de Fundadores.



23. Que en virtud de lo expuesto, el Consejo Directivo de Unisanitas en su sesión del 4 de junio del año en curso, la cual consta en el Acta 092 de este organismo, consideró pertinente actualizar la **Política Institucional de Desarrollo Profesional**, para ajustarla a las directrices del CESU, la Unesco, la IESALC y la normatividad vigente en educación superior.

En mérito de lo anterior,

ACUERDA:

Actualizar la **Política Institucional de Desarrollo Profesional** de la Fundación Universitaria Sanitas, la cual quedará así:

Artículo 1°.- Del Desarrollo Profesional. Unisanitas ha considerado el *Desarrollo Profesional* como un conjunto de procesos y acciones sistemáticas, planificadas y permanentes, en la que confluyen diversos esfuerzos, cuyo propósito general está orientado, entre otras cosas, a la capacitación, actualización, formación avanzada y permanente de sus profesores, con el fin de elevar y perfeccionar sus competencias aplicadas a su ejercicio calificado de la docencia, a sus campos de desempeño (estímulos, evaluación y seguimiento) y a una formación para la vida, que también contribuya a la calidad de la formación superior.

Parágrafo 1°.- Contexto misional. El desarrollo profesional es transversal a los objetivos misionales tanto de la Educación Superior como de Unisanitas, por ello se articula con las labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales, de extensión y gestión social.

Parágrafo 2°.- Contexto del Desarrollo Profesional a nivel Institucional. El desarrollo profesional involucra a todos los profesores de la Institución contemplados en el Estatuto Profesional, y vela por el fortalecimiento de las competencias pedagógicas y didácticas, relacionados con el Modelo Pedagógico Institucional, centrado en el aprendizaje basado en problemas, y su articulación a todas las modalidades educativas que ofrece y pueda ofrecer Unisanitas en un futuro.

Parágrafo 3°.- Contexto del Desarrollo Profesional desde los Programas Académicos. Atiende al nivel de formación, modalidad de los programas académicos, los requerimientos de internacionalización y de inter y multiculturalidad de profesores y estudiantes, así como su participación en redes académicas, locales, globales y regionales.



Artículo 2°.- Profesores. Los profesores en Unisanitas son aquellos miembros de la comunidad académica que desarrollan las funciones misionales de docencia, investigación, extensión y proyección social (con un mayor acento en alguna de estas funciones), y de apoyo a la gestión institucional relacionada con los procesos académicos y de formación a nivel de pregrado y postgrado.

Parágrafo 1°.- Unisanitas ha definido las competencias básicas y genéricas de sus profesores, como se identifican a continuación:

1.1 Competencias Básicas. Son aquellas que le permiten actuar de acuerdo con los principios y expectativas que se derivan del contexto institución-sociedad, y que suponen la comprensión de la dimensión humana del proceso educativo. Las integran las **competencias comunicativas y humanísticas.**

Por lo anterior, se espera que los profesores estén en capacidad de:

- 1.1.1. Establecer una comunicación interpersonal efectiva con sus pares y con el grupo de estudiantes a cargo, a fin de generar un clima de aula que propicie relaciones interpersonales respetuosas.
- 1.1.2. Permitir el fortalecimiento de la comunicación verbal y no verbal de los estudiantes, a fin de que estos estén en capacidad de leer y valorar al otro como interlocutor.
- 1.1.3. Actuar en forma ética, reflexiva y humanística, para que a partir de su actitud propicie los mismos valores en sus estudiantes y promueva su desarrollo integral.
- 1.1.4. Comprender a sus estudiantes en su proceso de desarrollo de potencialidades, respetando las diferencias interindividuales.

1.2 Competencias Genéricas. Se definen como aquellas competencias que son comunes a varias disciplinas, que tienen que ver con la posibilidad de contextualizar el conocimiento científico-disciplinar dentro del ejercicio pedagógico, para que los estudiantes lo apropien. Hacen parte de ellas las **Competencias investigativas, de liderazgo y pedagógicas.**

Se espera que el profesor este en capacidad de:

- 1.2.1. Identificar y hacer uso apropiado de la información disponible relacionada con las actividades de docencia, investigación, extensión y proyección social.



- 1.2.2. Promover el pensamiento lógico, el desarrollo del juicio crítico del estudiante y la generación y/o apropiación del conocimiento.
- 1.2.3. Promover el trabajo colaborativo y en equipo, identificando los factores individuales y grupales que lo facilitan.
- 1.2.4. Promover a nivel individual y colectivo el desarrollo de los procesos metacognitivos y de autoaprendizaje, como elementos indispensables en el Aprendizaje Basado en Problemas.
- 1.2.5. Apropiar de manera pertinente y oportuna las didácticas que soportan y desarrollan el Modelo Pedagógico Institucional.
- 1.2.6. Promover en sus estudiantes la capacidad de trabajo en equipo, toma de decisiones y liderazgo, a partir de sus prácticas vivenciales.
- 1.2.7. Estimular en sus estudiantes la capacidad de adaptación al cambio y de apertura frente a los nuevos retos que genera el conocimiento, lo que implica comprender e interactuar en los contextos, local, regional y global.

1.3. Competencias Específicas. Son aquellas competencias propias de cada profesión y de la formación disciplinar del profesor. Involucran el dominio actualizado de su campo de conocimiento y saberes fundamentales relacionados con otras disciplinas, aplicados a la solución de problemas.

Parágrafo 2°.- Las competencias básicas y genéricas, podrán ser redefinidas o complementadas por el Consejo Académico, mientras que los Consejos de Facultad llevarán las propuestas de competencias específicas que serán objeto de aprobación por parte del Consejo Académico. Dichas competencias se fijarán de acuerdo con los propósitos de formación definidos para cada Programa académico.

Artículo 3°.- Principios. En concordancia con la Misión y los propósitos institucionales, la Política Institucional de Desarrollo Profesional se regirá por los siguientes principios:

- **Identidad Institucional:** Involucra el conocimiento y apropiación de la misión, visión y valores de la institución y su actuar en coherencia, acorde con lo expresado en el Proyecto Educativo Institucional.
- **Aprendizaje continuo:** Contribuye para que los profesores hagan del aprendizaje una labor cotidiana que enriquezca su labor y ejercicio académico.



- **Objetividad:** Atiende a las decisiones y actuaciones sustentadas a nivel cualitativo y/o cuantitativo, mediante evidencias precisas, que van más allá de los juicios de valor personal.
- **Innovación.** Responde a la capacidad del profesor de introducir cambios a su práctica pedagógica, para generar valor agregado al proceso de enseñanza y aprendizaje, en pro del fortalecimiento del Modelo Pedagógico y la incorporación de didácticas, como por ejemplo, la mediación de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC).
- **Promoción:** Reconoce y fomenta el desarrollo profesional, pedagógico, investigativo y de extensión, por medio del otorgamiento de estímulos y distinciones fijados en el estatuto profesoral con garantías de igualdad, transparencia e imparcialidad.
- **Mejoramiento continuo:** Retroalimenta su labor en las funciones misionales desde la miradas de los diferentes actores involucrados en el proceso educativo.
- **Excelencia académica:** Vela porque los profesores se destaquen por sus aportes académicos, disciplinares e interdisciplinares y su actuar idóneo en todos sus campos de desempeño.

Artículo 4°.- Objetivos de la Política Institucional de Desarrollo Profesoral.

Son objetivos de esta Política:

- 4.1.** Garantizar que el profesor seleccionado y contratado por la Fundación Universitaria Sanitas, se distinga por sus altas cualidades humanas, científicas y pedagógicas.
- 4.2.** Propender por la conformación de una planta profesoral estable, cualificada, con formación académica postgradual, a nivel de Maestría y Doctorado, pertinentes y oportunos (de acuerdo con las necesidades de los diversos programas académicos), mediante procesos de selección, vinculación y contratación, para los nuevos y procesos de cualificación, evaluación y seguimiento para los ya vinculados.
- 4.3.** Propender por una planta profesoral cualificada que atienda los resultados y el ambiente de aprendizaje pertinente, de acuerdo con los lineamientos institucionales y las necesidades de formación del programa académico
- 4.4.** Garantizar que el profesor vinculado a la Fundación, sea ubicado en el escalafón profesoral acorde con su historia de vida académica (formación académica, producción intelectual, experiencia investigativa, docente y profesional) y con los perfiles y necesidades de los programas académicos.



- 4.5. Dirigir esfuerzos y recursos al mejoramiento continuo de la planta profesoral, mediante la promoción de estrategias de formación permanente internas y externas, de acuerdo con los objetivos específicos y estrategias definidas en el **Programa Institucional Anual de Capacitación, Actualización y Formación Permanente**.
- 4.6. Definir los criterios institucionales de evaluación y seguimiento al profesor, desde una perspectiva integral, continua y sistemática, acorde con las dimensiones del ser, el saber y el saber hacer y los principios y valores definidos en el Proyecto Educativo Institucional.
- 4.7. Velar por la creación del *Reglamento de estímulos y distinciones* para los profesores, en consonancia con lo expresado en el Estatuto Profesoral.
- 4.8. Propender por una planta profesoral líder en procesos formativos que interactúe y participe en comunidades académicas.
- 4.9. Reconocer y promover los desarrollos profesionales, pedagógicos e investigativos del profesor, posibilitando su promoción dentro de las categorías existentes y los reconocimientos salariales a que esto diera lugar.

Artículo 5°.- Plan Institucional de Desarrollo Profesoral (PINDP). Incluye o involucra programas de desarrollo profesoral aplicables de manera transversal en todos los programas académicos que oferta o pretenden ofrecerse en Unisanitas. Para el logro de los objetivos planteados, el "*Plan Institucional de Desarrollo Profesoral de Unisanitas*", contendrá como mínimo los siguientes Programas, los cuales responden a uno o varios de los propósitos planteados como objetivos de la Política de Desarrollo Profesoral:

- *Programa Institucional Anual de Capacitación, Actualización y Formación Permanente.*
- *Programa Institucional Quinquenal de Evaluación y Seguimiento Profesoral.*
- *Programa Institucional Quinquenal de Estímulos y Distinciones.*

Parágrafo.- Para cada programa se definirán líneas prioritarias de acción, las cuales podrán integrar uno o más proyectos.



Artículo 6°.- Estrategias y líneas de acción. La identificación de Programas, corresponde a la estrategia que permitirá desarrollar la **Política Institucional de Desarrollo Profesional**. A continuación se presentan los programas institucionales, con sus respectivas líneas de acción:

6.1 Programa Institucional Anual de Capacitación, Actualización y Formación Permanente.

6.1.1. Definición.

El **Programa Institucional Anual de Capacitación, Actualización y Formación Permanente** es concebido como el conjunto de procesos y acciones sistemáticas, planificadas y permanentes, cuyo propósito general está orientado a la capacitación, actualización y formación permanente de sus profesores, con el fin de elevar y perfeccionar sus competencias básicas, genéricas y específicas, aplicadas a la docencia, a sus campos de desempeño y a una formación para toda la vida. Unisanitas define la *Formación permanente*, como todas aquellas acciones que contemplan la actualización, capacitación y formación avanzada con miras a la formación integral del profesor para un mejor desempeño en las dimensiones del ser, saber y saber hacer.

6.1.2. Objetivos:

- Generar en el profesor una actitud crítica, reflexiva y de crecimiento permanente frente a su papel dentro del proceso de formación.
- Formar al profesor como diseñador de proyectos curriculares e investigador de su actuación docente en el aula y en general en los escenarios académicos.
- Cualificar los procesos académicos en los que participa el profesor, y por ende propender por el mejoramiento institucional de manera continua y oportuna, frente a las necesidades del entorno.



6.1.3. Líneas de acción:

6.1.3.1. Capacitación y actualización profesoral. Referida a aquel conjunto de acciones sistemáticas orientadas a mejorar las competencias básicas, genéricas y específicas de los profesores. Como producto de esta los profesores obtendrán certificados.

6.1.3.2. Formación Avanzada. Se entiende como un medio de cualificación profesional postgradual (especializaciones, maestrías y doctorados), por medio de la cual se fortalecen las competencias científicas e investigativas del profesor, orientadas a la excelencia académica en las funciones misionales de la Institución. Como producto de la Formación Avanzada, los profesores obtendrán de acuerdo con la normatividad vigente y previo cumplimiento de todos los requisitos (exigidos por el Ministerio de Educación y las instituciones de Educación Superior donde los cursen), los títulos respectivos, de Especialista o Magister o Doctor, según sea el caso.

6.2 Programa Institucional Quinquenal de Evaluación y Seguimiento Profesoral

6.2.1. Definición.

El Programa Institucional Quinquenal de Evaluación y *Seguimiento Profesoral*, comprende un proceso institucional, que tomando como base las diversas miradas de los diferentes actores del proceso educativo, retroalimenta la labor del profesor y posibilita la toma de decisiones sobre las necesidades de capacitación, formación, promoción, actualización profesoral y de permanencia docente.

6.2.1. Objetivos.

- Fortalecer el quehacer del profesor, mediante un proceso de evaluación y seguimiento continuo, que permita identificar los aspectos a mejorar en su labor, relacionado con sus competencias, sus actitudes y valores.
- Retroalimentar al profesor en sus concepciones y prácticas docentes, de modo que su práctica se oriente hacia enfoques



coherentes de la formación y el modelo pedagógico institucional.

6.2.2. Líneas de acción:

6.2.2.1. Diseño e Implantación del modelo institucional de Evaluación

Profesoral. Unisanitas busca desarrollar un modelo que tome en consideración los propósitos institucionales, el desarrollo de la docencia, la investigación, la experiencia investigativa, docente, la formación académica, la experiencia y los méritos profesionales, y el servicio a la comunidad universitaria.

6.2.2.2. Estrategias de seguimiento al modelo institucional de evaluación

profesoral. Teniendo en cuenta que la función primordial de la evaluación profesoral, es la retroalimentación al quehacer del profesor, se pretende previo análisis institucional, concertar con el profesor su agenda de desarrollo profesional, como uno de los elementos que permite valorar el desempeño del mismo, sus logros y aspectos a fortalecer.

6.3 Programa Institucional Quinquenal de Estímulos e incentivos docentes

6.3.1. Definición.

El Programa Institucional Quinquenal de Estímulos e incentivos docente, consiste en un proceso institucional, que pretende efectuar un reconocimiento público a los profesores que se destaquen en las actividades propias del profesor relacionadas con los procesos misionales de docencia, investigación y proyección social.

6.3.2. Objetivos.

- Reconocer la labor del profesor, por medio de estímulos y distinciones, sean estas de carácter social, de reconocimiento académico y/o de apoyo económico.
- Mejorar la situación del profesor, mediante el reconocimiento y valoración de su gestión académica y mejoramiento profesional.



6.3.3. Líneas de acción:

- 6.3.3.1. Escalafón docente.** Se dará de conformidad con lo estipulado en el Estatuto Profesoral, el cual establece el reconocimiento de los méritos y el ascenso en el escalafón de los profesores de Unisanitas, de acuerdo con las categorías definidas, así como el nivel de formación y modalidades formativas. Todos los aspectos relacionados con el procedimiento del escalafón docente, así como el ingreso a la carrera profesoral, será establecido por el Comité de Desarrollo Profesoral.
- 6.3.3.2. Apoyo para capacitación, actualización y formación avanzada.** Corresponde a los auxilios económicos o en especie (descarga horaria, tiquetes, inscripciones, matrículas u otros elementos) que la Unisanitas destina de su presupuesto para contribuir a la cualificación del profesor, sean estos a nivel post-gradual, de capacitación o actualización.
- 6.3.3.3. Reconocimiento a la excelencia en el desempeño académico.** Está orientado al reconocimiento y valoración de la calidad profesoral, razón por la cual incluye las publicaciones docentes, los premios y distinciones docentes, entre otros.

Parágrafo 1°.- Comité de Desarrollo Profesoral. Es el medio por el cual se regula la puesta en marcha de los Programas que integran las Política de Desarrollo Profesoral. Tendrá entre otras funciones, la de efectuar las promociones y reconocimientos a los profesores, que les permita ascender en el escalafón analizar y verificar el cumplimiento de los requisitos conforme a las solicitudes de auxilios para estudios postgraduales, así como realizar seguimiento permanente al proceso de evaluación de desempeño profesores. Para tal efecto se establecerá la reglamentación pertinente.

Parágrafo 2°.- Estrategias y líneas de acción. Las estrategias y líneas de acción podrán variar en la medida de las necesidades detectadas por la Institución y/o en los objetivos estratégicos que identifique Unisanitas en su Plan de Desarrollo Institucional.

Artículo 7°.- Seguimiento, evaluación y monitoreo. El seguimiento al cumplimiento de la Política Institucional de Desarrollo Profesoral, se hará con base medición, control y análisis de los resultados de los indicadores de gestión establecidos para direccionar las estrategias y líneas de acción



propuestas, identificando si están sosteniendo eficiente y eficazmente los objetivos planteados y buscando el mejoramiento continuo de los procesos correspondientes a la política en referencia. Para ello se tomará como base la generación de datos e información que permita valorar, tanto los resultados como los cambios en el proceso, y facilitar la definición e implementación de acciones de mejora.

Artículo 8º.- Interpretación y reglamentación. Corresponde al Consejo Directivo de la Fundación Universitaria Sanitas, reglamentar, modificar y/o adicionar los aspectos que considere pertinentes en relación con el presente Acuerdo, así como interpretar, en caso de duda, el alcance de cualquiera de las disposiciones contenidas en el mismo.

Artículo 9º. Vigencia. El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su publicación y deroga el Acuerdo No. 030 del 2011 y las demás disposiciones que le sean contrarias.

Dado en Bogotá D.C., a los veinticuatro (24) días del mes de septiembre de dos mil veinte (2020).

COMUNIQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE,



JORGE FELIPE RAMIREZ LEÓN
Presidente del Consejo Directivo



JOHNS STEVE NAVARRO LARA
Secretario General