

PLAN DE DESARROLLO DEL CUERPO PROFESORAL

Aportes a la Planeación 2016-2022

Antecedentes

Este trabajo tiene sus antecedentes próximos en un proceso profundo de reflexión que inició en el año 2014 en el cual la Vicerrectoría Académica se dio a la tarea de revisar las estrategias de desarrollo del cuerpo profesoral, sustentadas hasta el momento en la formulación de un Plan de Desarrollo del Cuerpo Profesoral.

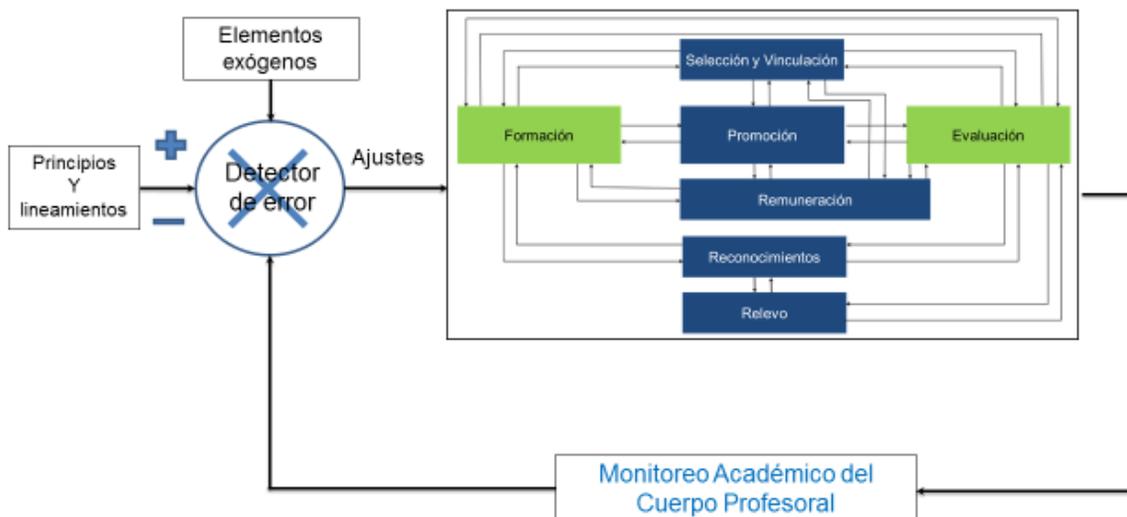
Varios propósitos caracterizaron este proceso: Construir sobre las fortalezas alcanzadas hasta el momento, preservar la visión de conjunto que debe regir el desarrollo del cuerpo profesoral en un proceso de articulación que permita a su vez evidenciar rasgos diferenciales originados en la diversidad de áreas de conocimiento que tienen un lugar en la Universidad, focalizado en lo estructural y, su construcción participativa en un proceso de diálogo con la Comunidad Educativa que giró en torno al conocimiento del cuerpo profesoral y a sus posibilidades de desarrollo, acompañado de una reflexión en torno a la inspiración identitaria de la Universidad y sus documentos institucionales.



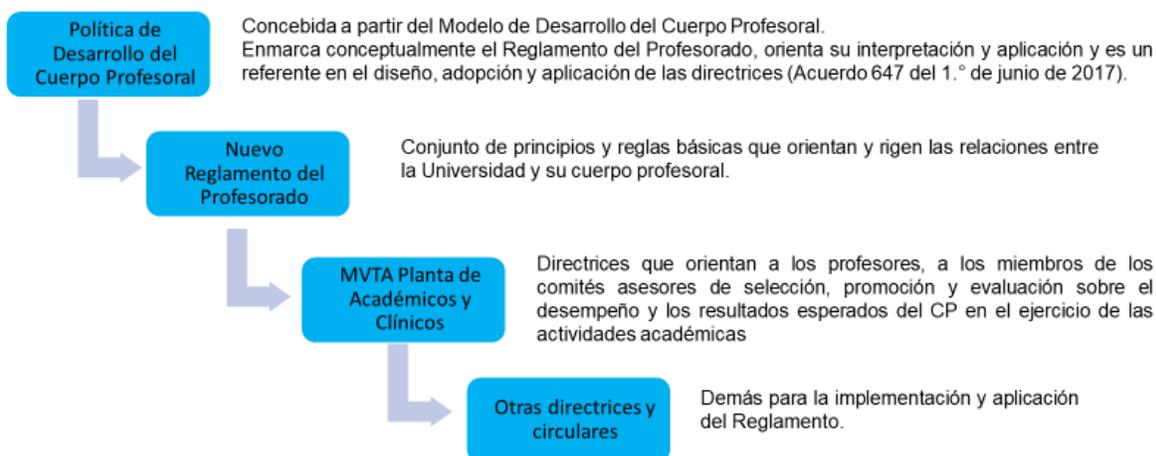
A partir de la formulación previa de dicho Plan, se construyó el Modelo de Desarrollo del Cuerpo Profesoral el cual recogió los siete ámbitos propuestos en el Plan, en dos grandes procesos: la composición de la planta profesoral y el desarrollo humano y profesional del cuerpo profesoral, cuyas definiciones se hicieron presentes en las estrategias que se adoptaron para el desarrollo del cuerpo profesoral referidas a la selección, promoción, incentivos, evaluación, formación y relevo académico; la definición de tales estrategias resultó de un ejercicio de reflexión en torno a la caracterización de la planta profesoral, el cual se construyó a partir de los niveles de formación de los profesores de planta en las diferentes categorías del escalafón, sus posibilidades de acceso a una mayor cualificación en términos de títulos académicos, su producción intelectual y su dedicación a las actividades de docencia. La reflexión tuvo lugar en diferentes escenarios: con el grupo de decanos, con los directores de departamento, con los profesores miembros de los Consejos de Facultad, y con todas y cada una de las facultades.

El Modelo de Desarrollo del Cuerpo Profesoral articula las acciones que buscan ampliar y profundizar el desarrollo humano y profesional de nuestros profesores, para el mejor desempeño de las actividades académicas con miras al logro de los propósitos institucionales, y la consolidación de una cultura de la excelencia.

Modelo de Desarrollo del Cuerpo Profesoral



A partir de la definición del Modelo se inicia un trabajo paralelo en virtud del cual en la medida en que se va adoptando las decisiones para su realización, tales como la definición de la Política de Desarrollo del Cuerpo Profesoral y el Reglamento del profesorado (como se muestra en el gráfico siguiente), se van generando diferentes estructuras y acciones que atienden a la realización de sus principios.



En este contexto se avanza en la creación del Centro para el Aprendizaje, la Enseñanza y la Evaluación (Acuerdo 602 de 2014), con la finalidad de favorecer el logro de altos aprendizajes estudiantiles tanto en el ámbito disciplinar profesional como en el científico y el ético social; promover el ejercicio de una enseñanza altamente calificada e innovadora en la relación profesor — alumno; y

desarrollar sistemas de evaluación de logros de aprendizajes que permitan monitorear el desarrollo académico de los estudiantes y generar acciones de mejoramiento educativo. Para alcanzar los objetivos propuestos se estructuraron diferentes servicios dirigidos a la comunidad educativa javeriana:

- Formación Docente: oferta de seminarios, cursos, talleres y la promoción de encuentros profesoriales para favorecer el desarrollo de competencias docentes y la reflexión acerca de diferentes tópicos sobre la enseñanza y el aprendizaje.
- Innovación educativa: acompañamiento en la implementación, sistematización y apropiación institucional de innovaciones educativas.
- Asesoría educativa: acompañamiento experto tanto a las unidades académicas en el desarrollo de proyectos pedagógicos como a los profesores en relación con el diseño de cursos, la solución de problemas de enseñanza y la evaluación de aprendizajes.
- Monitoreo educativo: seguimiento a la calidad de los aprendizajes estudiantiles y promoción y acompañamiento a iniciativas didácticas de los profesores o de diferentes unidades académicas que pretendan modelar e implementar mejores sistemas de evaluación de aprendizajes.
- Comunicación académica: El conocimiento acerca del aprendizaje y la enseñanza universitaria producido en la Universidad, y consolidado en el Centro, se pone a disposición de la comunidad educativa a través de diferentes estrategias de gestión de conocimiento.

Como parte de los desafíos propuestos por el Modelo de Desarrollo del Cuerpo Profesor, el referido al diseño y ejecución de estrategias tendientes a reconocer el trabajo de los profesores, se adelantaron las siguientes acciones:

- Disminución de la brecha salarial entre dos grupos de facultades: En conjunto con la Vicerrectoría Administrativa se realizaron los análisis y proyecciones necesarios para la toma de la decisión de disminuir la brecha salarial existente en los dos grupos de facultades, decisión que responde a diferentes procesos de autoevaluación adelantados por la Universidad, así como a los estudios de clima organizacional.
- Implementación de una estrategia para la atracción y retención de profesores con doctorado: Como resultado de un riguroso análisis sobre la composición de la planta profesoral, y el efecto que en ella han tenido la adopción de estrategias tales como las escalas intermedias de remuneración y el componente flexible de remuneración adoptado para la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, se elaboró una propuesta de estímulos para profesores con doctorado que contempla un bono de reconocimiento a la productividad derivada de la actividad investigativa y de creación artística de alto impacto y la asignación de recursos para movilidad nacional e internacional de profesores en desarrollo de un proyecto de investigación/ creación registrado.
- Ajuste al modelo de contratación laboral de los Profesores de Planta: Con el propósito de continuar fomentando el Desarrollo del Cuerpo Profesor y su sentido de pertenencia a la Comunidad Educativa, se dispuso la formalización de la contratación a término indefinido de los profesores de planta que cumplieran con tres o más años de permanencia continua

en la Universidad. Posteriormente se determinó que los contratos laborales que se celebren con los profesores de planta en el escalafón serán a término indefinido desde el momento del ingreso del profesor a la Universidad.

Logros desde 2017

Posteriormente, un comité asesor conformado por el Vicerrector Académico, siete profesores de las diferentes áreas de conocimiento, un delegado de cada una de las vicerrectorías, el Director del CAE+E y la Dirección de Asuntos Profesorales elaboró, con los insumos que entregó el Modelo de Desarrollo del Cuerpo Profesor, la propuesta de Política de Desarrollo del Cuerpo Profesor, marco de referencia para el diseño y aplicación de los reglamentos y directrices que orientarán el desarrollo del cuerpo profesoral.

Mediante Acuerdo 647 del Consejo Directivo Universitario se adoptó para la Universidad la Política de Desarrollo del Cuerpo Profesor¹, mecanismo vital para la adopción del plan y que, tal como lo mencionó el padre Rector en el evento de promulgación, “contribuirá significativamente al fortalecimiento de la Comunidad Educativa, en línea con una cultura de excelencia que fomentamos y el buen gobierno que es nuestro norte”. La política se presenta alrededor de cuatro ejes: el concepto de desarrollo del cuerpo profesoral, el plan de vida académica del profesor, la cultura de evaluación y un nuevo esquema de gestión.

La política se sustenta en una idea de desarrollo que procura el crecimiento integral de los profesores considerando sus planes de vida académica lo que abre el camino para el reconocimiento de una tipología más amplia de profesores en las cuales se hacen explícitas las características o perfiles que permiten dar cuenta de una contribución diferenciada en la realización de las funciones universitarias. La selección de los profesores se fortalece con un proceso de acompañamiento cuidadoso para favorecer la integración del profesor a la comunidad educativa y el desarrollo de su plan de vida académica. Finalmente, contempla un esquema comprensivo de estímulos y reconocimientos y se dan las orientaciones para implementar un escenario de transición.

Seguidamente, las vicerrectorías académicas de la sede central y la seccional emprendieron el proceso de escritura de una propuesta de revisión y ajuste al Reglamento del Profesorado, con miras a la realización de los principios y orientaciones que propone la Política de Desarrollo del Cuerpo Profesor. en diciembre de 2019 del nuevo Reglamento del Profesorado de la Pontificia Universidad Javeriana, aprobado mediante el Acuerdo 690 del Consejo Directivo Universitario.

Este trabajo, también realizado con la plena participación de la comunidad académica en ambas sedes, concluye con la expedición por parte del Consejo Directivo Universitario del Acuerdo 690 del 12 de diciembre de 2019² mediante el cual se adopta un nuevo [Reglamento del Profesorado](#) cuyo objetivo principal es estimular y orientar el desarrollo humano y profesional de los profesores al cumplimiento de su plan de vida académica y con el propósito de consolidar una comunidad estable de profesores, que se distinga por su excelencia humana y académica.

¹ <https://www.javeriana.edu.co/documents/10179/0/Acuerdo+No+647.pdf/3d6aaf5d-f64d-4391-b6ac-c7ae41257483>

² <https://www.javeriana.edu.co/documents/15832/0/ACUERDO+690.pdf/8be03c0b-04d1-44ee-aa64-7e9b3aaae8fe>

El Reglamento del Profesorado definió el perfil del profesor, señaló las funciones de los profesores y sus derechos y deberes, reconoció diferentes modalidades de profesores, estableció para cada una de ellas un escalafón profesoral, definió los procesos de selección, evaluación, promoción y de reconocimientos e incentivos, así como el retiro del escalafón, el conflicto de intereses y el régimen disciplinario.

A partir de la entrada en vigencia del nuevo Reglamento del Profesorado se llevaron a cabo encuentros personales con los Decanos y los directores de departamento e instituto de cada una de las facultades, con el propósito de favorecer su apropiación para poder así orientar adecuadamente a los profesores de la facultad en su desarrollo profesoral.

En consideración a que el Reglamento del Profesorado se concibe y estructura como una norma marco, se requiere, para su plena aplicación, de la expedición de un conjunto de directrices, denominadas Marco para la Valoración de la Trayectoria Académica (MVTA), cuyo propósito es orientar a los profesores de la planta de académicos y de clínicos, así como a los miembros de los comités asesores de selección, promoción y evaluación, sobre el desempeño y los resultados esperados del cuerpo profesoral en el ejercicio de las actividades académicas, en términos de productividad, impacto y liderazgo, y en su contribución al desarrollo institucional, según la categoría que ocupan en el escalafón. Es así como en cumplimiento de lo establecido en los numerales 27 y 28 del Reglamento del Profesorado se promulgaron las circulares que contienen el [Marco para la Valoración de la Trayectoria Académica \(MVTA\) de la Planta de Académicos](#) y el [Marco para la Valoración de la Trayectoria Académica \(MVTA\) de la planta de Clínicos](#). Ambos surgen como resultado de un trabajo conjunto de sendos equipos de trabajo de la Sede Central y la Seccional Cali.

El MVTA de la planta de académicos recibió la aprobación del Consejo Académico de la Sede Central en su sesión del 19 de febrero de 2020 y fue promulgado por los Vicerrectores de lo Académico mediante la expedición de las Circular 3 de 2020. Por otra parte, el MVTA de la planta de clínicos recibió la aprobación del Consejo Académico de la Sede Central en su sesión del 30 de septiembre de 2020 y fue promulgado por los Vicerrectores de lo Académico mediante la expedición de las Circular 29 de 2020

Paralelamente se avanzó en la revisión y ajuste del Modelo de Evaluación de desempeño de profesores de planta en el escalafón y directivos académicos, en esta nueva versión se facilita la valoración del desempeño del profesor a partir de los resultados obtenidos en cada una de las actividades universitarias (docencia, investigación y servicio). Este modelo permite que la evaluación considere la categoría que el profesor ocupa en el escalafón y recoge las particularidades que se derivan del área de conocimiento en la cual se ubica. Incluye la utilización de valoraciones cualitativas y cuantitativas con miras a lograr una mayor comprensión del desempeño del profesor.

El ajuste en el modelo estuvo acompañado de la implementación de una nueva versión del sistema E-val en el componente E-performance de PeopleSoft, dedicado a la evaluación de los profesores y directivos académicos. Este aplicativo se desarrolló para dar respuesta a las oportunidades de mejora que plantearon los directivos académicos y los profesores sobre una mejor gestión del proceso de evaluación. Del nuevo aplicativo se destacan las funcionalidades que acompañan y facilitan la planeación, programación, administración y seguimiento de los procesos de evaluación. Así mismo, pone a disposición del evaluador la información del profesor relacionada con los planes de trabajo de los últimos dos años, los resultados de las encuestas respondidas por los estudiantes,

las percepciones de los pares, el registro académico del profesor, su autoevaluación y portafolio.

En línea con lo anterior y con el propósito de mejorar el instrumento de encuesta que se utiliza para conocer las percepciones de los estudiantes en el desarrollo de las clases, la Dirección de Asuntos Profesorales, el CAE+E y la Facultad de Educación, construyeron cuatro modelos de encuesta según el tipo de asignatura y su componente: Teórico, Teórico-Práctico, Práctico y Trabajo de grado y se dio inicio a la etapa de adaptación psicométrica y estadística, la cual se está trabajando con el apoyo de dos profesores del Departamento de Epidemiología para ser implementadas en el segundo semestre del 2023.

Durante el año 2021 y 2022 se continuó con el trabajo de expedición de orientaciones para la aplicación e implementación del reglamento en diferentes aspectos:

- Revisión y ajuste de las directrices para acreditar la competencia en una segunda lengua. Como parte de las acciones de implementación del nuevo reglamento del profesorado se expidió una nueva circular con las directrices que orientan a los profesores de planta y a los candidatos en los procesos de selección, sobre las certificaciones y documentos válidos para acreditar la competencia en una segunda lengua.
- Orientaciones generales para la expedición de las directrices que regirán la selección de profesores de la planta de académicos y de la planta de clínicos: Mediante la Circular 015 de 2021 el Vicerrector Académico, en ejercicio de las atribuciones conferidas en el numeral 71 del Reglamento del profesorado, entregó a los Decanos las orientaciones que le permitirán a los Consejos de Facultad y a los Consejos de los Institutos adscritos a una Vicerrectoría, definir las directrices bajo las cuales se deberán llevar a cabo los concursos para la selección de los profesores de la planta de académicos y de clínicos.
- Orientaciones para el desarrollo y evaluación de los productos de innovación educativa: brinda a los profesores de la planta de académicos y de clínicos las orientaciones para el desarrollo de productos de innovación educativa y los criterios para su evaluación. Así mismo, busca entregar a los miembros del Comité institucional de evaluación de los productos de docencia, las orientaciones para la evaluación de estos productos. Por otra parte, en consideración a que el MVTA reconoce también como producto de docencia las adaptaciones y adopciones de innovaciones desarrolladas en otros contextos, las orientaciones contenidas en esta circular se aplicarán en su evaluación con las salvedades que puntualmente se indiquen

Hitos:

- Inversión en la formación de profesores de planta en la ventana de tiempo 2.014 – 2.022

Año	Pesos	Euros	Dólares
2014	112.663.179	3.000	69.491
2015	175.939.295	3.000	44.237
2016	308.768.030	4.890	48.762
2017	386.446.897	5.567	63.880
2018	497.571.011	7.736	121.511
2019	444.672.910	4.107	102.817
2020	418.218.070	6.697	94.743
2021	263.452.571	4.311	115.526
2022	284.115.206	2.806	78.971
Total	2.891.847.169	42.114	739.938
Total en pesos	2.891.847.169	210.570.000	3.699.690.000
Total general	\$ 6.802.107.169		

- Ajustes en la composición de la planta profesoral en la ventana de tiempo 2.014-2.022

Formación Académica 2.014	Total	Formación Académica 2023	Total	Crecimiento
Doctorado	332	Doctorado	623	87,7%
Especialización	65	Especialización	42	-35,4%
Especialización Clínica Médica	228	Especialización Clínica Médica	218	-4,4%
Eximido de Título de Pregrado	2	Eximido de Título de Pregrado	2	0,0%
Maestría	582	Maestría	393	-32,5%
Pregrado	127	Pregrado	43	-66,1%
Subespecialización Clínica Médica	56	Subespecialización Clínica Médica	71	26,8%

- El Consejo Directivo Universitario promulgó la Política de Desarrollo de Cuerpo Profesoral, mediante el Acuerdo 647 del 1° de junio de 2017.
- El Consejo Directivo Universitario aprobó la expedición del nuevo Reglamento del Profesorado, mediante el Acuerdo 690 del 12 de diciembre de 2019.
- El Vicerrector Académico y el Vicerrector de Investigación promulgan el Marco par la Valoración de la Trayectoria Académica de la planta de académicos, mediante la expedición de la Circular 3 del 5 de marzo de 2020.
- El Vicerrector Académico y el Vicerrector de Investigación promulgan el Marco par la Valoración de la Trayectoria Académica de la planta de clínicos, mediante la expedición de la Circular 29 del 7 de diciembre de 2020.
- Circular 15 del 15 de diciembre de 2021. Orientaciones generales para la expedición de las directrices que regirán la selección de profesores de la planta de académicos y de la planta de clínicos.
- Circular 15 del 29 de septiembre de 2022. Orientaciones para el desarrollo y evaluación de los productos de innovación educativa.