

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA



ACUERDO N° 023
28 de Julio de 2021

**Por el cual se aprueba el
SISTEMA DOCENTE GRANCOLOMBIANO
de la Universidad La Gran Colombia**

EL CONSEJO ACADÉMICO

de la UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA, en uso de las facultades y atribuciones legales y estatutarias, en especial, de las consagradas en el Artículo 28 de los Estatutos de la Universidad, ratificados por la resolución N° 001159 de fecha del 21 de enero de 2021 del Ministerio de Educación Nacional, y,

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política, en el artículo 69, garantiza la autonomía universitaria y establece que las universidades podrán darse sus directrices y regirse por sus propios estatutos de acuerdo con la Ley.

Que la Ley 30 de 1992 desarrolla los alcances de la autonomía universitaria y regula la educación superior en los aspectos generales de los programas académicos.

Que la Ley 1188 de 2008 regula el registro calificado de los programas de educación superior.

Que el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación 1075 de 2015, modificado por el Decreto 1330 de 2019, establece la necesidad contar y fortalecer las Políticas que orienten el desarrollo administrativo y académico de las funciones de la Universidad.

Que según el artículo 28 de los Estatutos de la Universidad, ratificados por la resolución N° 001159 de fecha del 21 de enero de 2021 del Ministerio de Educación Nacional Artículo 28, corresponde al Consejo Académico de la Universidad, "*Expedir el Estatuto Docente*".

Que la Institución desde el año 2008, en el título III del Estatuto Docente, art. 3, concibe el Sistema Docente como conjunto de componentes que interactúan lógicamente y sistemáticamente para la vinculación, movilidad, cualificación, permanencia, evaluación y bienestar del cuerpo docente en la Universidad.

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA



Que, con el propósito y la necesidad de promover en la comunidad educativa de la Universidad La Gran Colombia, el Sistema Docente Grancolombiano permite garantizar el desarrollo de la función docente para el cumplimiento de la misión, el aseguramiento de la calidad académico-administrativa y las apuestas estratégicas de la institución.

Que el Sistema Docente Grancolombiano contó con escenarios de reflexión y construcción en el marco de los órganos colegiados de Consejo de Facultad de cada una de las unidades académicas de la Universidad.

Que, de conformidad con los diferentes procesos de reflexión desarrollados en la Institución se considera pertinente continuar con la consolidación de comunidades académicas de profesores caracterizadas por el alto nivel en la formación disciplinar y pedagógica para el logro de los propósitos misionales y por la participación constante en la vida institucional.

Que el Sistema Docente Grancolombiano es adaptativo, flexible y abierto al cambio de la realidad de la gestión docente en la Universidad, permitiendo reconocer la característica multidimensional e interactiva con otros sistemas institucionales.

Que el Sistema Docente Grancolombiano da respuesta al Decreto Único Reglamentario del Sector Educación 1075 de 2015, modificado por el Decreto 1330 de 2019 que establece las condiciones de calidad: a) Mecanismos de selección y evaluación de estudiantes y profesores y b) Profesores, para la obtención y la renovación de registro calificado.

Que el Sistema Docente Grancolombiano está articulado y armonizado con el Acuerdo 02 del 2020 del CESU en la conformación del cuerpo profesoral enfocado en la permanencia, la evaluación, el desarrollo y la interacción académica glocal.

Que los Consejos de Facultad de la Universidad La Gran Colombia en sesión del 11 al 15 de junio de 2021, realizaron las reflexiones sobre el Sistema Docente Grancolombiano presentado para su consideración.

Que la Vicerrectoría de Desarrollo Académico (Bogotá), la Vicerrectoría Académica (Armenia), la Dirección de Docencia (Bogotá) y la Escuela de Pedagogía y Docencia (Armenia), junto con los grupos de investigación en educación PAIDEIA, Educación y Pedagogía, y, Educación y Vanguardia, lideraron y aportaron en la construcción articulada del Sistema Docente de la Universidad para ser adoptado a nivel multicampus.

Que la Universidad La Gran Colombia requiere adoptar el Sistema Docente Grancolombiano que le permita garantizar el aseguramiento de la calidad

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA



institucional y de los programas académicos, el mejoramiento continuo y la excelencia académica, por lo tanto:

ACUERDO:

ARTÍCULO PRIMERO: Aprobar el Sistema Docente Grancolombiano descrito a continuación, el cual hace parte constitutiva del presente acuerdo.

Introducción

Para la Universidad La Gran Colombia el docente es un sujeto activo que genera escenarios propicios para la construcción del conocimiento y se desempeña desde sus diversas dimensiones humanas para el cumplimiento de la promesa de valor grancolombiana. En este marco, la integralidad se constituye en principio estructural del quehacer docente, puesto que se reconoce que desde su vinculación a la institución se desarrolla el proyecto de vida, aportando a los propósitos institucionales y de los programas académicos.

Teniendo en cuenta lo anterior, este documento retoma la apuesta filosófica, axiológica, antropológica y epistemológica del Proyecto Educativo Institucional PEI 2021 para orientar y reivindicar el papel del docente en el cumplimiento de la misión y visión institucional. Aunado a ello, en el Estatuto Docente aprobado mediante el Acuerdo 002 de 2008 y actualizado por once acuerdos (Acuerdos de la Honorable Consiliatura: 003 del 2014, 009 del 2017, 010 del 2017, 011 del 2017, 012 del 2017, 001 del 2018, 003 del 2018, 009 del 2018 y 002 del 2019; y los Acuerdos del Consejo Académico: 023 del 2018 y 016 del 2019) se declara el sistema docente como:

El conjunto de los componentes constituidos por los siguientes subsistemas: la vinculación, la movilidad, la cualificación y el perfeccionamiento, los estímulos o incentivos a la excelencia académica, la evaluación y el bienestar universitario. Cada uno de ellos contiene unas propiedades que interactúan lógicamente y sistemáticamente para cumplir los propósitos de todo el sistema docente (Estatuto Docente, 2008, art. 3).

En coherencia con ello, este escrito tiene como propósito declarar el sistema docente grancolombiano como un constructo vivo y social que orienta el proceso de vinculación, permanencia, desarrollo y autorregulación docente en la Universidad La Gran Colombia. Así, se establecen once apartados a saber: a) declaración del sistema docente, b) referentes nacionales e internacionales, c) perfil del docente grancolombiano, d) fundamentación teórica, e) fundamentación jurídica, f) fundamentos institucionales, g) objetivos del sistema, h) subsistemas, i) actores, j) mecanismos de seguimiento y evaluación y k) indicadores estratégicos.

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA



Así, se desarrollan los principales postulados del sistema docente estableciendo sus alcances, limitaciones y articulaciones con el Estatuto Docente, además de la configuración de relaciones entre los subsistemas que posibilitan la consolidación de un cuerpo docente idóneo, cualificado, autorregulado y consciente de su relevancia en la consecución de las metas institucionales declaradas en el Proyecto Educativo Institucional (PEI 2021), los Proyectos Educativos de los Programas (PEP) y el Plan Estratégico Institucional de Desarrollo PEID (2021-2027).

1 Declaración del Sistema Docente Grancolombiano

La Universidad La Gran Colombia, como Institución de Educación superior orientada por sus principios fundacionales y fines misionales, está comprometida con la gestión, el desarrollo y el mejoramiento continuo del ejercicio docente, como se encuentra establecido en el Proyecto Educativo Institucional (PEI 2021) y el Plan Estratégico Institucional de Desarrollo (PEID 2021-2027). Su propósito principal es contar con el personal docente idóneo y motivado para dirigir su talento, acciones y esfuerzos a la formación integral, disciplinar y tecnológica de los estudiantes como los profesionales íntegros y competentes que la sociedad requiere.

El sistema docente grancolombiano se constituye en una directiva que contempla el proceso de toma de decisiones a priorizar por la Institución, en las cuales se refleja el accionar institucional referente a la gestión docente desde los diferentes ejes transversales de trabajo -académico, investigativo, administrativo, financiero, ideológico o político- en consonancia con sus principios y los lineamientos de calidad para la educación superior emanados por el Ministerio de Educación Nacional (MEN), el Consejo Nacional de Educación Superior (CESU), Consejo Nacional de Acreditación (CNA) y demás entes gubernamentales.

En este marco, la Universidad La Gran Colombia cuenta con un Estatuto Docente en el cual se regulan las relaciones administrativas, laborales y académicas entre la Universidad y los profesores, cuyo objetivo principal es garantizar la excelencia académica y generar los procesos de empoderamiento y desarrollo docente, a través de los mecanismos de vinculación, cualificación, reconocimiento y evaluación del desempeño.

De este modo, el Estatuto Docente es el soporte documental en el que se expresan las disposiciones sobre la gestión profesoral, por lo cual el Sistema Docente se encuentra subordinado a las regulaciones aprobadas por la Honorable Consiliatura mediante el Acuerdo 002 de 2008, el cual ha tenido actualizaciones declaradas en los siguientes Acuerdos de la Honorable Consiliatura: 003 del 2014, 009 del 2017, 010 del 2017, 011 del 2017, 012 del

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA



2017, 001 del 2018, 003 del 2018, 009 del 2018 y 002 del 2019; y del Consejo Académico: 023 del 2018 y 016 del 2019.

Figura 1 Relación del Estatuto Docente y el sistema docente UGC.



Fuente: Elaboración propia.

En este sentido, el Estatuto Docente declara el sistema docente grancolombiano como un conjunto de componentes para cumplir los propósitos misionales de docencia, por ello, se constituye en una estructura relacional entre subsistemas que permiten la conformación de la planta docente idónea que se desarrolla y permanece, cumpliendo su proyecto de vida y las expectativas institucionales.

El sistema docente grancolombiano es adaptativo, flexible y abierto al cambio de la realidad de la gestión docente en la Universidad, permitiendo reconocer la característica multidimensional e interactiva con otros sistemas institucionales. Es así como, el sistema docente procura la consolidación de comunidades académicas de profesores caracterizadas por el alto nivel en la formación disciplinar y pedagógica, por el compromiso para el logro de

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA



los propósitos misionales y por la participación constante en la vida institucional.

Para ello, la Universidad debe velar por las condiciones necesarias para promover el desarrollo personal y profesional de sus docentes y sus familias, por la formación y cualificación permanente de la planta docente, por mecanismos de selección idóneos y por sistemas de evaluación y autorregulación que reconozcan la excelencia y promuevan el mejoramiento. Por tanto, el sistema docente de la Universidad La Gran Colombia se estructura a partir de seis subsistemas:

- Planificación académica, selección, vinculación e inducción docente:

Inicia con la identificación de las necesidades de planta docente por parte de la Facultad o Unidad Académica, la planificación presupuestal, estrategias para selección docente como convocatorias o concursos, entre otras, la correlación directa de esa necesidad con los perfiles del docente a nivel institucional y de los programas. Concluye con la vinculación, inducción y reinducción de profesores nuevos y antiguos respectivamente.

- Permanencia docente:

Implica las estrategias dirigidas a la articulación del proyecto de vida docente en la apuesta educativa grancolombiana, incluye estímulos que van desde la remuneración salarial justa de acuerdo con el escalafón docente, incentivos económicos por publicaciones y formación académica permanente, estímulos en bienestar para el/la docente y su núcleo familiar, así como reconocimientos públicos; todo ello en pro de la permanencia docente en la Institución.

- Planeación de actividades docentes:

Incluye las estrategias de programación y asignación de actividades de formación, docencia, actualización curricular, investigación, extensión y gestión académico-administrativa que ejercen los docentes para el cumplimiento de la misión institucional y de los programas académicos que se encuentran en el Proyecto Educativo Institucional (PEI 2021), los Proyectos Educativos de los Programas (PEP) y además del aporte a las iniciativas declaradas en el Plan Estratégico Institucional de Desarrollo PEID (2021-2027).

- Desarrollo docente e interacción glocal:

incluye las acciones formativas orientadas a la cualificación pedagógica, disciplinar, investigativa y tecnológica de los docentes grancolombianos y apoyo a la formación posgradual de alto nivel, en procura de la filosofía



Grancolombiana orientada a la formación integral y la academia de alta calidad. Así mismo, este subsistema integra la apuesta misional de la universidad en la conformación de comunidades académicas de docentes internas y externas, que permitan la interacción nacional e internacional desde una perspectiva glocal.

- Evaluación integral y autorregulación docente:

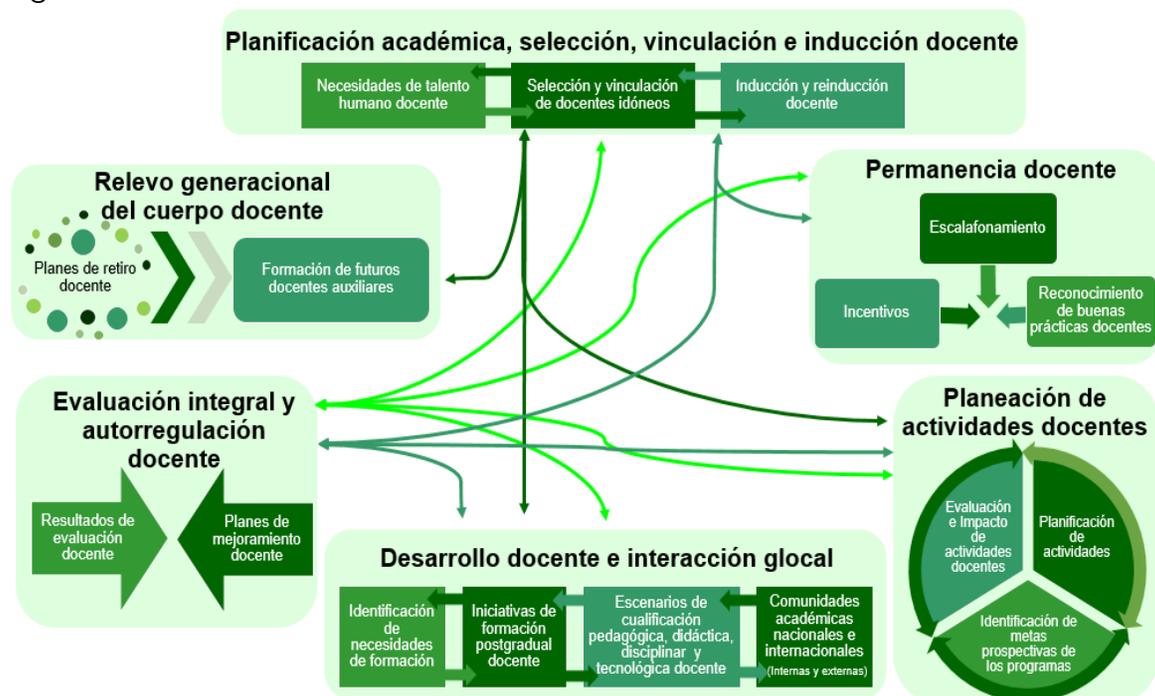
Se conforma de la evaluación integral, permanente y objetiva del desempeño docente desde la percepción estudiantil, coevaluación y autoevaluación, a partir del perfil del docente Grancolombiano, y se encuentra enfocada a la autorregulación y mejora continua profesoral que posibilite la transformación y la alta calidad académica.

- Relevo generacional del cuerpo docente:

Se compone de políticas de relevo generacional docente con miras a la garantía de un retiro tranquilo del docente mayor y el desarrollo de las estrategias orientadas a la formación de futuros docentes grancolombianos, desde escenarios de reflexión y apropiación de la apuesta pedagógica y didáctica de la Universidad La Gran Colombia.

En la figura 2, se ilustra la interacción entre los subsistemas para la consolidación del sistema docente.

Figura 2 Relación entre subsistemas.



Fuente: elaboración propia.

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA



Estos subsistemas interactúan entre sí, con el fin de promover la permanencia del docente en la Universidad, la prospectiva de la gestión docente de acuerdo con los desafíos, oportunidades y retos de la educación superior y consolidar una cultura de mejoramiento del cuerpo profesoral. Es así como los subsistemas cuentan con las siguientes relaciones:

- **Proyecto de vida docente** refiere a la inserción del docente en la comunidad académica como un actor que aporta al cumplimiento misional grancolombiano, es por ello por lo que se incluye la inducción y reinducción docente, la promoción, el reconocimiento e incentivos que destacan su papel en la comunidad, la evaluación de actividades docentes y su capacidad de autorregulación; así como la posibilidad de desarrollarse profesionalmente y desde la perspectiva humana de acuerdo con sus metas personales.
- **Prospectiva docente** comprende la mirada a futuro para orientar la acción presente y sustentada desde las prácticas docentes realizadas históricamente, que permitan la consolidación un cuerpo docente grancolombiano idóneo, actualizado e innovador. Lo anterior, implica la planificación académica y la formación docente con mira a las metas de los programas, las Facultades y la institución las cuales son declaradas en el Proyecto Educativo Institucional (PEI 2021), los Proyectos Educativos de los Programas (PEP), el Plan Estratégico Institucional de Desarrollo (PEID 2021-2027) y demás oportunidades, desafíos y retos que puedan presentarse en el porvenir.
- **Mejoramiento continuo docente** alude a las acciones intencionadas orientadas a la mejora del desempeño docente, su cualificación y formación pedagógica, didáctica, disciplinar, tecnológica y propias de la impronta institucional, las cuales impactan en el desarrollo de las actividades docentes y se constituyen en insumos para el escalafonamiento y reconocimientos, propios de la permanencia docente.

En coherencia con lo anterior, este documento presenta el sistema docente grancolombiano como organismo vivo e interactuante que va más allá de brindar lineamientos metodológicos, sino que permite la estructuración y el diálogo entre los subsistemas que consolidan el cuerpo docente idóneo, actualizado e innovador.

2 Referentes

2.1 Nacionales

La Universidad La Gran Colombia reconoce la labor del docente como uno de los pilares fundamentales en los procesos de formación de los

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA



estudiantes, cumplimiento de las políticas y lineamientos institucionales que contribuyen tanto al objetivo institucional de la formación integral como a la apuesta estratégica de la institución, orientada al fortalecimiento de la calidad y mejora continua académica y administrativa.

Al respecto en la Condición de calidad *Profesores*, explícita en el Decreto 1330 del 2019 y la Resolución 21795 del 2020, se enfatiza en la necesidad de garantizar el cuerpo profesoral idóneo para cumplir con las actividades académicas, docentes, investigativas, extensión y académico-administrativas, de acuerdo con las apuestas institucionales, los niveles de formación y las modalidades de los programas académicos. Así, en el marco de los procesos de aseguramiento de la calidad tanto para registros calificados como para acreditación de los programas académicos, es imperativo abordar los siguientes aspectos presentados en las figuras que se presentan a continuación:

Inicialmente, la figura 3 representa los aspectos a tener en cuenta en los mecanismos de selección y evaluación de estudiantes y profesores para la obtención por primera vez y renovación de condiciones institucionales, según el Decreto 1330 del 2019 y Resolución 15224 del 2020:

Figura 3. Condición de Calidad 1 Mecanismos de selección y evaluación de estudiantes y profesores para la obtención por primera vez y renovación de Condiciones Institucionales



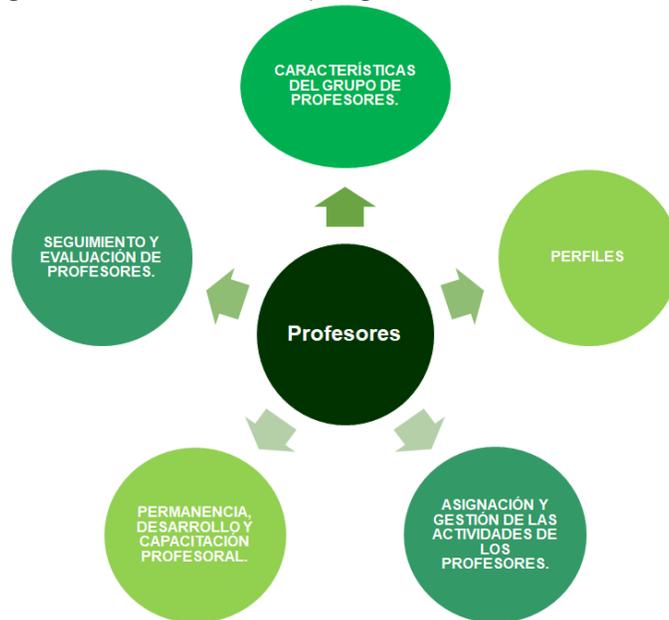
Fuente: elaboración propia con base en el Decreto 1330 del 2019 y la Resolución 15224 del 2020.

De igual forma, la figura 4 detalla la Condición de Calidad 7, que dicta los lineamientos sobre los profesores y determina los lineamientos para la



obtención por primera vez y la renovación de los registros calificados de los programas académicos, Decreto 1330 del 2019 y Resolución 21795 del 2020.

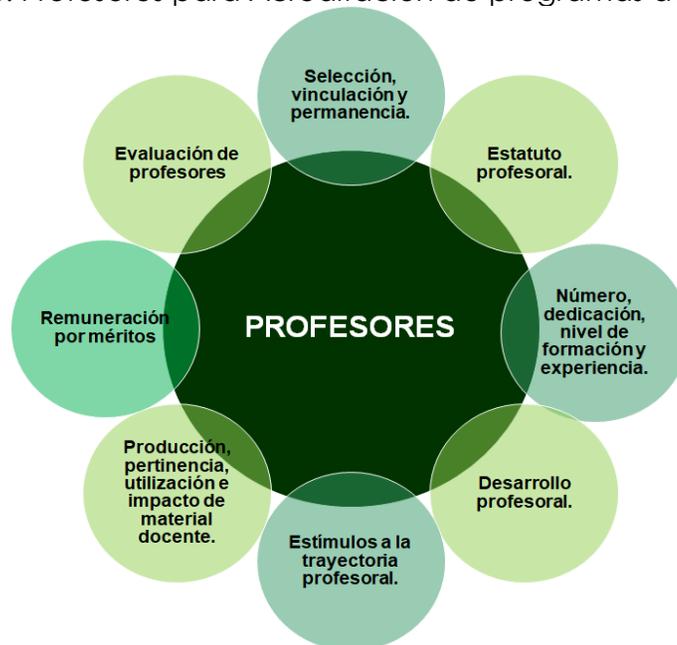
Figura 4 Condición de Calidad 7 Profesores para la obtención por primera vez y renovación de registros calificados de programas académicos.



Fuente: elaboración propia con base en el Decreto 1330 del 2019 y la Resolución 21795 del 2020.

En este mismo orden de ideas, la figura 5 muestra el Factor 3 de calidad, dedicado al criterio profesores y su compromiso en la acreditación de programas académicos, según el Acuerdo 02 del 2020.

Figura 5 Factor 3. Profesores para Acreditación de programas académicos.



Fuente: elaboración propia con base en el Acuerdo 02 del 2020 del CESU.



Finalmente, la figura 6 describe al factor 10 de calidad, el cual representa la comunidad de Profesores para la Acreditación Institucional, según el Acuerdo 02 del 2020.

Figura 6 Factor 10. Comunidad de Profesores para Acreditación Institucional.



Fuente: elaboración propia con base en el Acuerdo 02 del 2020.

Así mismo, en el marco de este sistema docente es importante reconocer los retos del cuerpo profesoral en esta época histórica. Al respecto, en el Acuerdo por lo Superior 2034 se plantea como necesario enfocar esfuerzos en la cualificación, desarrollo y formación docente, pues se ha evidenciado

La falta de capacitación especial a los profesores y escasez de recursos pedagógicos para favorecer la adaptación de estudiantes provenientes de poblaciones vulnerables y de generar procesos educativos que respondan a la creciente diversidad y la heterogeneidad de la población estudiantil. (CESU, 2014, p. 96)

De allí que la formación y desarrollo de los docentes es un aspecto fundamental para el fortalecimiento de la calidad académica en las universidades, por ello se enfatiza en la importancia de "impulsar la formación doctoral de sus profesores" (CESU, 2014, p. 102). De igual modo, los mecanismos de vinculación, la permanencia y el bienestar de los docentes se constituyen en oportunidades de mejora a nivel nacional que deben potenciarse desde las instituciones de educación superior (CESU, 2014).

Respecto a la necesidad de formación docente, en el documento de Misión de Sabios se presenta como propuesta para el cierre de brechas sociales en la educación superior, la generación de escenarios de cualificación

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA



significativa para los maestros que se encuentre relacionada con la investigación, de manera que “irriguen una cultura de investigación de calidad en todo el sistema” (Vicepresidencia de la República de Colombia y Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, 2020a, p. 241).

En línea con ello, desde la Misión de Sabios se resalta la importancia del empoderamiento de los docentes, pues a través del reconocimiento y la reivindicación de las labores profesoras se impulsa la innovación y la transformación de prácticas tradiciones, así:

La idea es “empower the teacher”, es decir, darle el poder, darles mejores medios a los docentes. Los docentes hacen un trabajo extraordinariamente difícil, en el contexto actual donde se sabe que hay violencia escolar, que la autoridad del saber disciplinario y del saber hacer pedagógico debe ser constantemente probada, que puede haber desigualdades sociales muy difíciles de compensar. [...] Y hay que darles los medios a los docentes para enseñar lo mejor posible y proporcionarles herramientas concretas para ejercer su oficio, el oficio más bello del mundo (Vicepresidencia de la República de Colombia y Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, 2020b, p. 192).

Es decir, dar el lugar académico a los docentes permite comprenderlos como productores de conocimiento pedagógico, didáctico, intercultural, investigativo, de extensión y académico administrativo.

De acuerdo con lo anterior, se considera como referente nacional e institucional aplicar las buenas prácticas del contexto nacional, analizadas desde las diferentes políticas de desarrollo profesoral, con el propósito de direccionar estratégicamente el sistema docente de la Universidad de modo que exista:

- Alineación y coherencia de las diferentes partes y actores de la política que permitan una consolidación de los objetivos propuestos, y participación entre todas las partes interesadas.
- Articulación del desarrollo profesoral en coherencia con el Proyecto Educativo Institucional PEI, el Plan Estratégico Institucional de Desarrollo PEID y la normatividad del Ministerio de Educación Nacional.
- Fortalecimiento en el desarrollo y formación de los docentes frente a las competencias pedagógicas, didácticas, liderazgo, saberes disciplinares y nivel posgradual de alto nivel.
- Divulgación de las funciones sustantivas de los docentes; articuladas con la visión de la política de formación y desarrollo de docente.
- Reconocimiento a la producción académica y artística de los docentes como fundamento principal para promover los resultados



generados en los procesos de investigación, docencia, extensión, proyección social o internacionalización en los ámbitos nacional e internacional.

- Participación de los docentes en los diferentes estamentos de la Universidad para la toma de decisiones.

2.2 Internacionales

Para la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2018) la gestión docente está estrechamente articulada con la calidad educativa, dado que “las políticas docentes de calidad son las bases sobre las que se construyen los sistemas educativos eficaces” (p. 4), es así como se explicita la importancia de las funciones de docencia en el aseguramiento de la calidad de las Universidades.

De esta manera, la formación y la cualificación docente se constituyen en elemento orientador de mejoramiento educativo y, por tanto, en las instituciones de educación superior se deben gestar políticas docentes que se proyecten hacia los siguientes propósitos planteados por la OCDE, (2018):

[...] atraer a la profesión docente y conservar a hombres y mujeres talentosos, formar docentes exitosos, y emparejar a docentes y estudiantes de la manera más favorable posible (teniendo en cuenta el principal objetivo, que es promover una educación excelente, igualitaria e inclusiva). (p. 5)

Dicho de esta forma, la gestión docente abarca los procesos que permiten vincular, cualificar y evaluar para la mejora continua de la educación superior. Tal propósito corresponde entonces a un proceso multidimensional en la apuesta ético-humanística, disciplinar, pedagógica y sociocultural. Aunado a ello, en el marco de la gestión docente en los ámbitos de la educación superior es imperativo reconocer la complejidad, pues “exige del profesorado universitario un dominio en la disciplina, la pedagogía, la didáctica, la investigación y una comprensión e integración con las comunidades y la sociedad para resolver problemas en conjunto” (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) e Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC), 2017, p. 217). Por este motivo, la gestión docente implica una dinámica permanente y constante del quehacer docente desde una mirada holística.

De manera paralela, los cambios en la educación superior se han orientado a la generación de competencias docentes relacionadas con las Tecnologías de la Información y la Comunicación, por ello

[...] los maestros necesitan utilizar métodos pedagógicos adecuados a sociedades del conocimiento en rápida evolución. Debe empoderarse a los educandos no solo

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA



para que adquieran un conocimiento completo de las disciplinas que estudian, sino también para que sepan utilizar las TIC como herramienta para generar nuevos conocimientos (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), 2019, p. 9).

Así, la formación docente orientada a la tecnología y la innovación es un requerimiento para la sociedad educativa actual y un desafío para los procesos de formación docente, toda vez que “la modalidad y la dinámica del docente virtual es diferente a la del docente presencial. Hay que desarrollar la legitimidad de los profesores que se inician en el mundo virtual, definiendo instrumentos efectivos para acreditar los saberes” (Banco Interamericano de Desarrollo (BID), 2020, p. 6).

El objetivo de desarrollo sostenible número cuatro *Educación de calidad*, se le apuesta a “aumentar considerablemente la oferta de docentes calificados, incluso mediante la cooperación internacional para la formación de docentes en los países en desarrollo, especialmente los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo” (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), 2016, s.p.). De esta forma, este es uno de los fundamentos de la formación y renovación permanente del cuerpo docente de la Universidad, que contribuye al mejoramiento de la acción pedagógica y los escenarios que cooperan con el desarrollo profesional docente, la selección y vinculación, así como la promoción y permanencia del talento humano docente al servicio de la Universidad.

3 Perfil del docente grancolombiano

El docente grancolombiano es un profesional con vocación de educador; siempre en procura de constante formación y cualificación de sus saberes; capacitado para potenciar en sus estudiantes nuevas competencias y maneras de aprender para explicar, comprender y transformar su entorno inmediato, con una mirada global y con acciones locales, mediadoras y reconstructivas.

Para lograrlo, la UGC cuenta con 10 postulados:

1. **Vocación docente:** su compromiso con la sociedad, con la educación y con el proyecto de vida de los estudiantes se expresa en la actitud de servicio, la pasión y la alegría con la que realiza su actividad docente. Con éste propósito en mente, el docente desempeña el ejercicio docente con convicciones claras de su papel como formador; inspira a sus estudiantes con su ejemplo digno de imitar; promueve un sentido de respeto por la profesión y anima a los estudiantes a superarse en el día a día, buscando alcanzar lo mejor de sí mismos.



2. **Dominio del conocimiento y excelencia académica:** Es un educador y ser humano comprometido con su propio proceso de formación, que se actualiza permanentemente, para dinamizar con el saber disciplinar, el proyecto de vida profesional de sus estudiantes y de la comunidad educativa. Adicionalmente, despierta credibilidad en sus estudiantes en tanto demuestra el dominio del conocimiento y la experticia en el área de su desempeño académico; avanza en la cualificación disciplinar mediante la formación posgradual y está comprometido con actualizarse en el desarrollo y mejoramiento de nuevas técnicas, procesos y saberes.

3. **Se enfoca en los resultados de aprendizaje de los estudiantes:** toda su actividad docente está orientada con perseverancia a lograr que los estudiantes alcancen los resultados de aprendizaje previstos para su formación. Diseña para ello, experiencias de aprendizaje que promueven la curiosidad, el pensamiento autónomo, la investigación, el compromiso social y la creatividad, convirtiendo al estudiante en el protagonista del desarrollo de sus habilidades profesionales.

4. **Capacidad pedagógica y didáctica:** es un docente con la capacidad para enseñar, relacionar y comunicar de manera clara los conocimientos de su área, potenciando el acto educativo como un proceso de construcción colectiva de conocimientos. Por tanto, gestiona estrategias didácticas e innovadoras que promueven el aprendizaje y se cualifica de manera continua en habilidades pedagógicas, curriculares y didácticas. Tiene, además, la capacidad de evaluar los resultados de aprendizaje, en términos del rigor de las competencias y en procura del mejoramiento integral del estudiante.

5. **Respeto la Dignidad Humana y Reconoce el valor la alteridad:** sus criterios y decisiones en los procesos de formación y aprendizaje se sustentan en un profundo respeto por la dignidad humana de sus estudiantes y compañeros de trabajo. Por consiguiente, reconoce y acepta la diversidad del ser humano, la otredad y alteridad, promoviendo relaciones pedagógicas fundamentadas en la inclusión, la empatía, el respeto y el afecto.

6. **Demuestra idoneidad ética y competencias ciudadanas:** es un ejemplo ético en el ejercicio de su profesión y un ciudadano respetable, promoviendo valores, formas de sentir, saber, tener y hacer, que inspiran en los estudiantes el cuidado del otro y de lo otro. Es además, un forjador de nuevas dimensiones de respeto a la sociedad, la naturaleza y la vida misma, desde una fundamentación comprometida en el amor con y por el otro. Posee entonces un alto compromiso y responsabilidad por la formación en valores, en el marco de la filosofía grancolombiana y la Responsabilidad Social Universitaria.



7. **Promueve en los estudiantes la formación de competencias integrales:** no solo se enfoca en la formación disciplinar, sino que promueve en los estudiantes competencias genéricas y transversales. En consecuencia, desarrolla procesos de formación y aprendizaje que ayudan a estructurar el pensamiento crítico, interdisciplinario, reflexivo y sistémico de los estudiantes.

8. **Innova y se inserta en los retos de la apropiación digital:** es un docente dispuesto a *aprender a aprender* para asumir los retos del siglo XXI, crea e innova en sus estrategias didácticas, modifica realidades a través de la investigación y la generación de soluciones a los problemas disciplinares, de su entorno y de la sociedad. Adicionalmente, utiliza las nuevas tecnologías de la información y se apropia de las transformaciones digitales para mejorar su práctica pedagógica. Su mediación promueve la incertidumbre y la búsqueda de nuevas comprensiones del entorno para modificarlo y enriquecerlo.

9. **Interactúa y trabaja en comunidad académica:** genera relaciones de interacción con el contexto en beneficio de una formación más conectada con las realidades externas, que pongan en diálogo la teoría y la práctica. Interactúa entonces, con comunidades científicas y profesionales del orden nacional e internacional y tiene la capacidad de trabajar en equipo, lo que le permite conformar comunidades académicas al interior de la Universidad, respetando las diferencias y promoviendo diálogos constructivos desde el pensamiento reflexivo y propositivo.

10. **Comprometido con la filosofía y los propósitos grancolombianos:** su práctica docente le da vida al Proyecto Educativo Institucional de la Universidad, demostrando su compromiso con la filosofía institucional y aportando, desde su ámbito de actuación misional, tanto al logro de los fines institucionales y como a la transformación social de las comunidades, mediante la búsqueda del bien común.

Los postulados anteriormente listados, se muestran en sus relaciones en la figura 7, Perfil del docente grancolombiano:



Figura 7 Perfil del docente grancolombiano.



Fuente: PEI 2021.

4 Fundamentación teórica

El docente grancolombiano es una persona activa, reflexiva y ética con una postura crítica frente a su quehacer. En este sentido se apoya en la reflexión filosófica y epistemológica sobre el ser y el quehacer, buscando fundamentar el sentido de su práctica pedagógica, y los fines de la educación. Estos últimos se fundamentan desde la triada que le apuesta a recuperar los valores de la dignidad humana, a partir de la perspectiva de humanidad, al conocimiento y al impacto en la transformación del contexto con responsabilidad social y ambiental.

En relación con la perspectiva de humanidad, se trata de reconocer al ser humano, más allá de lo racional, en donde “el sentimiento, la capacidad de simpatía y la empatía, la dedicación, el cuidado y la comunión con lo diferente” (Boff, 2002, p. 40) hacen parte del ámbito educativo. De esta manera, el docente grancolombiano crea espacios para el diálogo y la construcción de conocimiento colectivo, los cuales garantizan otras formas

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA



de relación, de conversación e interacción, aportando así a la convivencia y a las necesidades de la comunidad académica.

La Universidad adopta un enfoque basado en la pedagogía social y en el socio-constructivismo. Lo anterior implica, reconocer el carácter de los humanos como seres sociales, cuya conducta resulta de lo que el grupo social valide. Al respecto, Maturana plantea que si en comunidades como la Universidad La Gran Colombia, “validan con la conducta cotidiana de sus miembros el respeto, la honestidad consigo mismo, la seriedad en la actuación y la veracidad en el lenguaje, ese será el modo de ser humanos” (Maturana, 1999, p. 33). En este orden de ideas, el docente está inserto en una comunidad académica que lo reconoce como un ser que pone en escena valores, formas de sentir, saber, tener y hacer, que inspiran en los estudiantes el cuidado del otro y de lo otro.

En consecuencia con lo anterior, el docente grancolombiano, estructura su acción educativa a partir de la pedagogía social, la cual ha ido incorporando discursos y prácticas a la impronta formativa (De Souza, 2009). Tal actuar se ve complementado con los principios del socio-constructivismo, mediante los cuales se abordan aprendizajes relacionados con la vida cotidiana, las relaciones sociales y los elementos que aportan a mejorar la calidad de vida y la participación social de la comunidad académica, en la que el acontecimiento educativo tiene como propósito construir sentidos y significados para quienes participan en el proceso de formación. Para Freire, el docente posee un momento fundamental de “*su aprender en el acto de enseñar. El educador aprende primero a enseñar, también aprende a enseñar el enseñar algo que es reaprendido por estar siendo enseñado [...] La responsabilidad ética, política y profesional le impone el deber de prepararse*” (Freire, 2010, p. 46).

El docente grancolombiano desde la perspectiva de humanidad, va más allá del deber, se caracteriza por su vocación, por el gusto que manifiesta en su práctica, es decir, por la pasión frente a su quehacer. Es entonces, un ejemplo ético, porque sus acciones corresponden con su discurso, por su coherencia en su puesta en escena frente a su actuar y sus estudiantes lo reconocen porque es capaz de establecer vínculos para propiciar el aprendizaje (Vásquez, 2016).

En esta dialéctica pedagógica, los actores (docentes y estudiantes) se construyen a partir de la interacción entre las experiencias de aprendizaje y los procesos de pensamiento, esto es, una actividad compartida. Dussel (2018) lo plantea como “*alteridad intersubjetiva*”; la existencia e identidad del docente y del estudiante configura el resultado de la relación que se construye, cuando se enseña y se aprende. Existe un reconocimiento del otro como legítimo otro, a partir de acciones guiadas por el cuidado de sí

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA



mismo y del otro, partiendo del principio en el que "el "yo" solo se constituye mediante el diálogo con el "tú" (Eisler, 2003).

El vínculo con lo social, atravesado por interacciones que construyen y validan conocimiento a partir de la intersubjetividad, permite asumir funciones de formación reflexiva de seres humanos participativos, con potencial desarrollado en la capacidad de aprender y adquirir una ética que posibilite convivir en situaciones de dificultad e incertidumbre, sin autodestruirse, ni destruir a los demás seres. Se trata de realizar un ejercicio para despertar la conciencia social, dado que:

Nuestra conciencia normal, o conciencia racional, no es más que una forma especial de conciencia, pues junto a ella y separadas por la más sutil de las cortinas, hay varias formas potenciales de conciencia totalmente diferentes. Podríamos llegar al final de nuestras vidas sin haber sospechado siquiera su existencia; pero basta con aplicar los estímulos requeridos para que aparezcan inmediatamente en toda su plenitud (Goddard citado en Capra, 1995, p.168).

En esta mirada, no conviene separar el vivir del aprender, ya que se desarrollan como un proceso continuo. Por ello, "para el ser humano, no aprender significa no sobrevivir. Esto es evidente en el plano biofísico de la corporeidad, pero se vuelve crucial en la convivencia social de la especie" (Assman, 2002, p. 38). Para ello, es necesario reinventar la pedagogía social y sus prácticas en un discurso que dé lugar a nuevos conocimientos que transformen contextos con puestas en escena en donde la responsabilidad social y ambiental sean base de la acción docente.

Comprender el contexto y desarrollar competencias sociales y cognitivas, contribuye a potenciar la capacidad adaptativa y flexible para mantener la vida; así como para crear nuevas formas de aprender y de responder a los contextos y a las nuevas formas de relación, abordando las propias necesidades e intereses, a partir de los aprendizajes y la construcción de conocimiento que resulta de la interacción social y cultural. Tal y como lo plantea Vygotsky *"el desarrollo del pensamiento está determinado por el lenguaje, es decir, por las herramientas lingüísticas del pensamiento y la experiencia socio-cultural [...]el desarrollo del lenguaje interiorizado depende de factores externos"* (Vygotsky, 1995, p. 44).

Por tanto, partir de la diferencia, de la multidimensionalidad, de la diversidad e interdependencia para interactuar con los otros y construir conocimiento social, propicia un permanente intercambio que enriquece la capacidad para participar de una dinámica creativa de sí mismo y la posibilidad para de igual forma, crear o transformar otras realidades (Najmanovich, 2005).

En conclusión, propiciar el diálogo en los ambientes de aprendizaje, implica aceptar que el otro es diferente y que puede decir algo que otros no saben (Freire, 2013). En el diálogo se promueve la expresión de emociones y

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA



afectos como el amor, que aportan a construir relaciones sociales basadas en la confianza y en el reconocimiento del otro como legítimo otro; esta práctica enriquece la relación entre el amor y el lenguaje, base para comprender al otro en la interacción, en la conversación y en la construcción de conocimiento (Maturana, 1997).

Los anteriores referentes permiten situar al docente grancolombiano como constructor de acciones educativas que fortalezcan la participación reflexiva de los estudiantes, a partir de la acción-reflexión-acción y que aporten, en consecuencia, en la construcción de conocimiento colectivo para la transformación de las realidades que garanticen la vida y la dignidad humana.

5 Fundamentación jurídica

5.1 Nacional

- Constitución Política de Colombia (1991). Artículo 68, mediante el cual se establece la fundación de establecimientos educativos privados; y artículo 69, que determina la garantía de la autonomía universitaria.
- Ley 30 de 1992. Congreso de la República. “Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior”.
- Ley 115 de 1994. Congreso de la República. “Por la cual se expide la Ley General de Educación”.
- Ley 749 de 2002. Congreso de la República. “Por la cual se organiza el servicio público de la educación superior en las modalidades de formación técnica profesional y tecnológica, y se dictan otras disposiciones, hace énfasis en lo que respecta a los ciclos propedéuticos de formación, establece la posibilidad de transferencia de los estudiantes y de articulación con la media técnica”.
- Ley 1188 de 2008. Congreso de la República. “Por la cual se regula el Registro calificado de programas de educación superior y se dictan otras.”
- Ley 1474 de 2011. Congreso de la República. “Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública”.
- Ley 1581 de 2012. Congreso de la República. “Por la cual se regula el Régimen General de Protección de Datos”.

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA



- Decreto 1075 de 2015: "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación".
- Decreto 1330 de 2019. Ministerio de Educación Nacional. "Por el cual se subroga el capítulo 2 y se suprime el capítulo 7 del título 3 de la parte 5 del libro 2 del Decreto 1075 de 2015 —Único Reglamentario del Sector Educación".
- Acuerdo 02 de 2017. Consejo Nacional de Educación Superior - CESU. "Por medio del cual se establece la política pública para el mejoramiento del gobierno en las instituciones de educación superior".
- Acuerdo 02 de 2020. Consejo Nacional de Educación Superior - CESU. "Por el cual se actualiza el modelo de acreditación en alta calidad".
- (otras Normas Propias de la Política).
- Resolución 015224 del 24 de agosto de 2020 - MEN, por la cual se establecen los parámetros de autoevaluación, verificación y evaluación de las condiciones de calidad de Institucional.
- Resolución 021795 del 19 de noviembre del 2020 - MEN, por la cual se establecen los parámetros de autoevaluación, verificación y evaluación de las condiciones de calidad de programas.
- Artículo 14, 15, 16 y 18 de la Resolución 15224 del 24 de agosto de 2020, que establece las condiciones institucionales de calidad referentes a las políticas académicas asociadas a mecanismos de selección y evaluación de profesores.
- Acuerdo 02 de 2020 que actualiza el modelo de acreditación en alta calidad, en particular los artículos 17 en el factor tres, procesos de desarrollo de profesores en programas académicos de alta calidad.
- Artículo 2.5.3.2.3.1, literal b, del Acuerdo 1330 de 2019 que contiene mecanismos de selección y evaluación de los profesores.
- Artículo 69 de la Ley 30 de 1992 que organiza el servicio público en educación superior y establece que son funciones del Consejo Académico en concordancia con las políticas trazadas por el Consejo Superior Universitario: a) Decidir sobre el desarrollo académico de la institución en lo relativo a docencia, especialmente en cuanto se refiere a programas académicos, a investigación, extensión y bienestar universitario. b) Diseñar las políticas académicas en lo referente al personal docente y estudiantil.

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA



5.2 Institucional

- Acuerdo 002 de 2008 de la Honorable Consiliatura, por la cual se ratifica el Estatuto Docente de la Universidad La Gran Colombia. Así mismo, es modificado por los Acuerdos: 003 del 2014, 009 del 2017, 010 del 2017, 011 del 2017, 012 del 2017, 001 del 2018, 003 del 2018, 009 del 2018, 023 del 2018 y 016 del 2019.
- Resolución 006 de 2009 de la Rectoría, por medio del cual se adopta el Modelo de Autoevaluación de la Universidad.
- Acuerdo 006 de 2011 del Consejo Académico, por el cual se expide el Reglamento Estudiantil de Posgrados.
- Acuerdo 01 de 2012 Apoyo económicos a docentes para cursar estudios de posgrados.
- Acuerdo 02 de 2012 del Consejo Académico de la Universidad La Gran Colombia Seccional Armenia, por el cual se reglamentan los artículos 32 y 33 del Estatuto Docente, relacionado sobre la política de estímulos a la investigación y la innovación.
- La Rectoría de la Universidad en la Resolución No. 055 el 7 de noviembre del 2012, reglamenta el artículo 35 del Estatuto Docente en donde se establece el apoyo económico para la cualificación del personal docente de la Universidad, con el fin de garantizar los procesos de mejoramiento a través de los posgrados en sus respectivas áreas disciplinares, académicas o pedagógicas.
- Acuerdo 011 de 2013 del Consejo Académico de la Universidad La Gran Colombia Seccional Armenia, por el cual se aprueba la segunda versión del sistema de evaluación docente.
- El Consejo Académico en sesión ordinaria, en el acuerdo N° 21 del 27 de noviembre del 2013, establece políticas para fomentar el bilingüismo en la Universidad.
- Resolución 17118 de 2014 de MEN, por el cual se ratifica la reforma estatutaria a la Universidad La Gran Colombia.
- El Consejo Académico en sesión ordinaria en el acuerdo N° 11 del 4 de noviembre del 2015, aprueba la actualización de la regulación de la escuela de monitores y regula la escuela de jóvenes investigadores de la universidad, con la finalidad de formar a los futuros docentes investigadores de la Universidad.

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA



- Acuerdo 012 de 2015 del Consejo Académico, por el cual se expide el Reglamento Estudiantil de Pregrado.
- Proyecto Educativo Institucional (PEI) 2016 “Forjadores de la Nueva Civilización”.
- Resolución 012 de 2016 del Rector Delegatario de la Universidad La Gran Colombia Seccional Armenia, por el cual se establecen descuentos para los derechos de grado (administrativos, docentes, hijos y cónyuges).
- Resolución 013 de 2016 del Rector Delegatario de la Universidad La Gran Colombia Seccional Armenia, por el cual se establecen incentivos para estudios de pregrado, posgrado y educación continuada para la vigencia del 2016 (administrativos, docentes, hijos y cónyuges).
- Resolución 020 de 2016 del Rector Delegatario de la Universidad La Gran Colombia Seccional Armenia, por el cual se otorga apoyo económico a personal docente para la formación en Maestría en Derecho Público.
- Resolución 058 de 2016 del Rector Delegatario de la Universidad La Gran Colombia Seccional Armenia, por el cual se otorga apoyo económico a personal docente para cursar estudios en la Maestría en Dirección de Organizaciones.
- Plan Estratégico Institucional de Desarrollo (PEID) 2019 – 2025.
- Resolución 002 de enero 22 de 2019 del Rector Delegatario de la Universidad La Gran Colombia Seccional Armenia, por el cual se otorgan descuentos en matrícula en Cursos lengua extranjera (administrativos, docentes, hijos y cónyuges).
- Acuerdo 006 de 2020 de la Honorable Consiliatura, por medio del cual se adopta el Código de Ética y Buen Gobierno de la Universidad.
- Resolución 008 de 2020 de la Rectoría, por la cual se adoptan las políticas de tratamiento de la información y las tecnologías de la información y las telecomunicaciones de la Universidad.
- Acuerdo No. 001 del Honorable Plenum por el cual se adopta el Plan Estratégico Institucional Desarrollo -PEID (2021-2027) y se aprueba la actualización y vigencia.



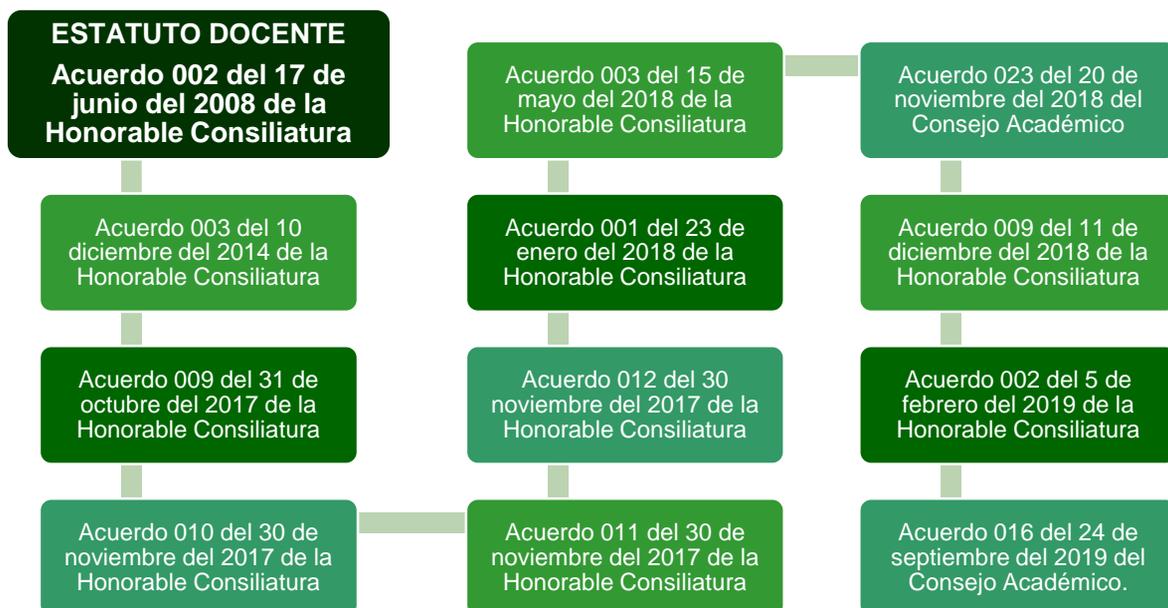
6 Fundamentos institucionales

6.1 Antecedentes

El sistema docente-UGC se encuentra soportado en la trayectoria histórica que ha tenido la función misional de la docencia en la Universidad La Gran Colombia, por ello se cuenta con el Proyecto Educativo Institucional que declara los objetivos de la institución enmarcados en la formación integral y la consolidación de un cuerpo profesoral idóneo que permanezca y goce de bienestar.

Así mismo, este sistema se sustenta desde el Estatuto Docente, aprobado mediante el Acuerdo 002 del 17 de junio del 2008 y modificado por los Acuerdos de la Honorable Consiliatura: 003 del 2014, 009 del 2017, 010 del 2017, 011 del 2017, 012 del 2017, 001 del 2018, 003 del 2018, 009 del 2018 y 002 del 2019; y del Consejo Académico: 023 del 2018 y 016 del 2019, como se presenta en la figura 8.

Figura 8 Línea del tiempo de actualización del Estatuto Docente.



Fuente: elaboración propia.

Aunado a ello, en el marco del desarrollo de la gestión docente se han gestado normatividades institucionales enfocadas en los apoyos económicos a formación posgradual docente (Resolución 055 del 7 de

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA



noviembre del 2012 y Resolución 001 del 5 de junio del 2014), la Escuela de monitores (Acuerdo 005 del 2013 y Acuerdo 011 del 2015) y el Sistema de evaluación docente (Acuerdo 11 del 2013, Seccional Armenia). Así mismo, desde las Vicerrectorías Académicas, tanto de la Sede Bogotá como la Seccional Armenia, se han generado lineamientos para la planificación del trabajo docente, la cualificación y desarrollo de los profesores grancolombianos y la generación de proyectos orientados a la permanencia docente.

Con base en estos soportes, se consolida este sistema docente que da cuenta de los subsistemas necesarios para la gestión docente, a saber: a) Planificación académica, selección, vinculación e inducción docente, b) Permanencia docente, c) Planeación de actividades docentes, d) Desarrollo docente e interacción glocal, e) Evaluación integral y autorregulación docente y f) Relevo generacional del cuerpo docente.

- Principios:

El sistema docente- UGC se articula los pilares institucionales de la *cristiandad*, *bolivarianismo*, *hispanidad* y *solidaridad*, que orientan la actuación de la comunidad académica. Así, se declaran a continuación los principios del sistema docente grancolombiano:

- Integralidad:

Se fundamenta desde la multidimensionalidad del quehacer docente en la institución; por ello reconoce su papel en el desarrollo de actividades formativas, docentes, investigativas, de extensión y académico-administrativas. Así mismo, desde la interacción entre los subsistemas docentes como la cualificación, evaluación y autorregulación docente para permitir que los docentes se inserten en la comunidad académica grancolombiana.

- Imparcialidad:

Se garantiza el desarrollo del debido proceso de manera ecuánime, es decir sin inclinaciones en favor o en contra; partiendo de la selección, contratación, reconocimientos sociales, incentivos y estímulos docentes, además de la cualificación, evaluación integral y autorregulación docente.

- Accesibilidad:

Se favorece la apropiación y aplicación tanto del Estatuto Docente, como el sistema docente y los demás documentos metodológicos de la gestión docente; los cuales deben ser implementados por parte de la comunidad

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA



grancolombiana, con el objetivo de establecer caminos claros de comunicación.

- **Universalidad:**

Se adaptan elementos que sean aplicables a todo el cuerpo profesoral, teniendo en cuenta las particularidades de cada Facultad o Unidad académica transversal con el propósito de enriquecer el desarrollo, cualificación y autorregulación docente.

- **Coherencia:**

Se mantiene la relación lógica entre los objetivos del sistema y los resultados que deriven de las acciones de la gestión docente, garantizando que los elementos del sistema estén acordes con la realidad institucional, respondiendo de manera clara y contundente a las necesidades.

- **Transparencia:**

Es la capacidad que presenta la institución para desarrollar sus actividades de gestión docente de manera visible, permitiendo el acceso a la información y la rendición de cuentas de manera veraz, oportuna y coherente con los postulados éticos de la Universidad.

6.2 Valores

El sistema docente - UGC se fundamenta a partir de los valores institucionales grancolombianos declarados en el Proyecto Educativo Institucional (PEI), con el propósito de articular la apuesta ética de la Universidad en los procesos de gestión docente.

- **Participación:**

Implica consolidar una comunidad académica orientada a la construcción colectiva, la reflexión constante y la toma de decisiones sobre la gestión docente. Dicha participación debe entenderse como la capacidad para expresar opiniones, intervenir en las decisiones, emitir juicios, evaluar procesos e incorporar puntos de vista en las dinámicas académicas y administrativas de la Universidad. El diálogo, como valor característico de la humanidad requiere las condiciones de acceso, oportunidad, expresión, discusión y deliberación que generan espacios de reflexión conjunta del quehacer académico y administrativo de la universidad, en la que los

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA



individuos son considerados como agentes activos de los procesos de autorregulación y mejoramiento continuo.

- Adaptabilidad y flexibilidad:

Se posee la capacidad de generar cambios y transformaciones en el desarrollo de los procesos de gestión de la docencia, con el fin de cumplir los objetivos propuestos y atender tanto a las necesidades como a las particularidades de la planta profesoral.

- Comunidad:

Implica la conformación de un cuerpo docente que interactúa entre sí, se relaciona con respeto y busca actuar como una unidad, con el fin de suscitar corrientes de pensamiento que transformen e iluminen el quehacer docente grancolombiano.

- Innovación:

La Innovación es dar respuestas nuevas, significativamente diferentes a los retos de las Instituciones de Educación Superior. Mediante el pensamiento, la reflexión, la investigación, la gestión del conocimiento y del cambio, lograr con creatividad, apropiación de tecnologías emergentes y decisiones inteligentes; la creación, gestión y transferencia de nuevos o mejorados procesos y productos, que aporten interna y externamente al crecimiento, desarrollo, sostenibilidad; mayor productividad, competitividad y Prosperidad Social.

- Disposición hacia el aprendizaje permanente:

Incluye la consolidación de un cuerpo docente inserto en la cultura del aprendizaje para toda la vida, desde del reconocimiento de la necesidad humana de transformarse y evolucionar mediante una experiencia educativa significativa.

- Sinergia y relacionamiento:

Se entiende como la capacidad docente para interactuar y producir saberes mediante el diálogo interdisciplinario glocal con pares nacionales e internacionales.

- Conciencia crítica del pueblo

Implica entender la reflexión como dinamizador de la transformación de la realidad educativa en el contexto glocal, mediante discusiones teóricas y prácticas sobre los saberes pedagógicos y disciplinares.

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA



- Responsabilidad social

El docente asume un compromiso de responsabilidad frente a todos los impactos que generan las acciones y decisiones de la gestión profesoral, no solo al interior de la comunidad grancolombiana, sino en el contexto que interviene a nivel profesional, así como en el medio ambiente.

7 Objetivos

7.1 Objetivo general

Garantizar el desarrollo de la función docente desde los procesos de planeación, selección, formación, permanencia, evaluación integral y autorregulación, con el fin de promover la cualificación y la valoración que contribuyan a la calidad de las prácticas formativas, curriculares, investigativas, de extensión y académico-administrativas de todos los docentes de la Universidad La Gran Colombia.

7.2 Objetivos específicos

- Planificar, seleccionar, vincular y generar procesos de inducción a los docentes de la Universidad La Gran Colombia, desde la revisión y actualización de perfiles docentes y los procesos de transparencia en la postulación.
- Actualizar los perfiles de los docentes de la Universidad La Gran Colombia para los procesos de postulación profesoral desde las Facultades y Unidades académicas transversales, de acuerdo con las tendencias de la educación superior, las metas y la impronta institucional.
- Promover la permanencia y estabilidad docente mediante estímulos, incentivos y reconocimientos que van desde la remuneración salarial justa de acuerdo con el Escalafón docente, incentivos económicos por publicaciones y formación académica permanente en procura del bienestar del cuerpo profesoral.
- Planear las actividades formativas, curriculares, investigativas, de extensión y académico-administrativas desarrolladas por el cuerpo docente que contribuyan al cumplimiento de la misión institucional y las metas grancolombianas.
- Generar escenarios de formación, actualización y desarrollo docente orientados al fortalecimiento de competencias pedagógicas, tecnológicas, digitales, disciplinares, lingüísticas, interculturales, investigativas y la gestión

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA



académico-administrativa, partiendo de las necesidades de formación y la identidad institucional en el contexto global de la educación superior.

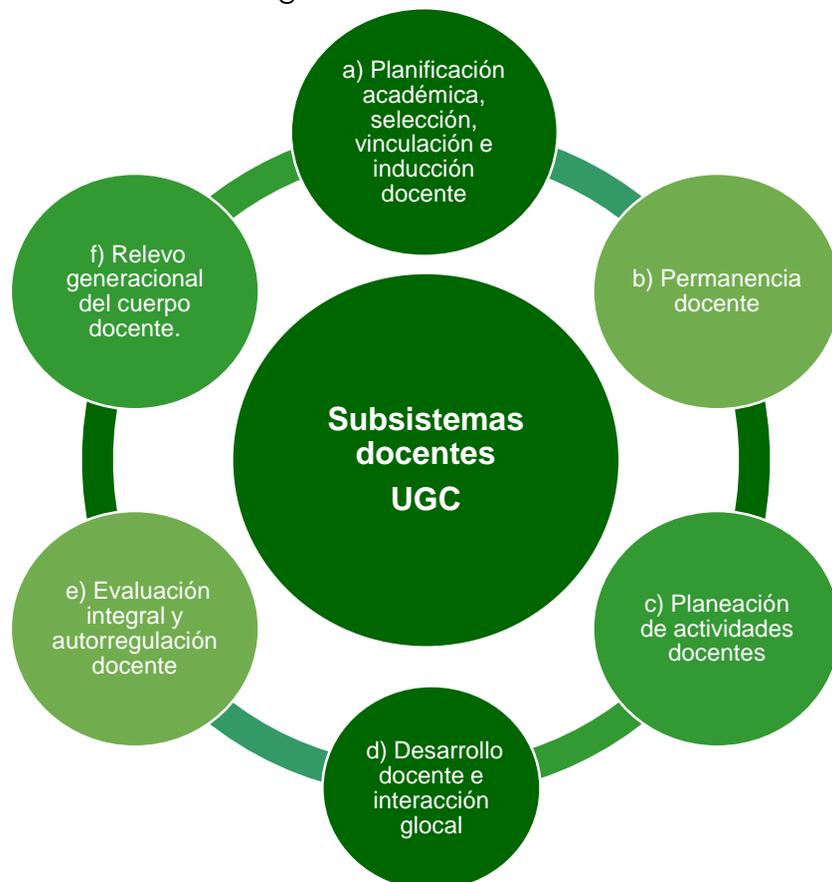
- Promover la formación posgradual a nivel nacional e internacional de los docentes de la Universidad para potenciar las competencias investigativas y docentes, respondiendo a las dinámicas de la educación superior.
- Incentivar la creación de comunidades académicas de docentes internas y externas que interactúen con homólogos nacionales e internacionales, con el fin de lograr la interacción glocal y el reconocimiento de la institución.
- Generar procesos de evaluación integral y autorregulación docente que permitan la toma de decisiones relacionadas con la permanencia y el desarrollo de la gestión docente en el marco de la cultura de la calidad de la institución.
- Promover estrategias para el relevo generacional del cuerpo profesoral, a través de planes de retiro del docente mayor y la formación de futuros docentes, para asegurar la preservación de buenas prácticas y saberes producidos por la experiencia docente en la institución.

8 Subsistemas docentes grancolombianos

En este apartado se desarrollan a profundidad cada uno de los subsistemas docentes grancolombianos, para lo cual se presenta en qué consisten, la impronta institucional de cada subsistema y las respectivas líneas de acción. En la figura 9 se presentan los seis subsistemas que interactúan entre sí, con el propósito de generar la gestión docente grancolombiana para la permanencia, prospectiva y la cultura del mejoramiento continuo.



Figura 9 Subsistemas docentes grancolombianos.



Fuente: elaboración propia.

8.1 Subsistema de planificación académica, selección, vinculación e inducción docente

Esta estrategia se orienta a la vinculación idónea y planificada de la planta docente de las unidades académicas, con el propósito de cumplir la misión de la Universidad: la formación integral y de alta calidad académica. Con ello, desde las Facultades y las Unidades académicas transversales se consolidan procesos de planeación originados a partir de las necesidades del micro currículo, las actividades de docencia, investigación, extensión y procesos académico-administrativos, además de considerar las apuestas estratégicas de los programas académicos.

Este subsistema se encuentra subordinado a las disposiciones del Estatuto Docente de la Universidad La Gran Colombia, respecto a las categorías, modos de vinculación, dedicación, salarios, procesos disciplinarios y aspectos contractuales establecidos. Es así como la *planificación académica, selección, vinculación e inducción docente* está transversalidad por seis procesos que permiten su implementación en los tiempos previstos y con el máximo de optimización de recursos:

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA



- Planeación académica:

Las Facultades y las unidades académicas transversales realizan la planeación académica de los cursos del período, identificando las necesidades en talento humano docente que se requieren, con el fin de cumplir las metas académicas, investigativas, de extensión y académico-administrativas.

- Postulación

Se realiza la revisión del microcurrículo correspondiente a cada área y considerando la modalidad, con el propósito de definir el perfil y experticia del docente requerido; así como los requisitos de formación académica e investigativa. De allí que desde las Facultades y las Unidades académicas transversales se presenta la postulación de aspirantes docentes y su respectiva hoja de vida. Cuando un docente ya se encuentra vinculado a la planta profesoral, se revisan los resultados de la evaluación integral del desempeño y de la práctica docente.

- Selección

Se realizan los procesos de validación y apropiación de las postulaciones registradas por las Facultades y las unidades académicas transversales, conforme a los procedimientos dispuestos por cada Sede o Seccional de la Universidad.

- Contratación

De acuerdo con las postulaciones aprobadas, se genera la contratación docente, asegurando el cumplimiento de los requisitos legales, tanto por parte del docente como de la UGC.

- Inducción docente

Incluye la formación del docente sobre las políticas y procesos de la Universidad, a fin de lograr su inserción adecuada a la vida universitaria y el compromiso de sus acciones en beneficio de la institución.

8.1.1 Líneas de acción

- Evaluación y realimentación de los perfiles de los docentes requeridos por la Facultad y Unidad académica transversal.

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA



- Planeación académica e identificación de las necesidades según los requerimientos por la Facultad y Unidad académica transversal que permita el cumplimiento de las funciones misionales.
- Validación de la pertinencia de los perfiles de los docentes requeridos por la Facultad y Unidad Académica transversal.
- Implementación de los procesos de postulación y selección docente: antiguos y nuevos.
- Aprobación de la nómina docente.
- Generación de los escenarios de inducción a todos los docentes de la Universidad que permitan divulgar y apropiar la impronta institucional.

8.2 Subsistema de permanencia docente

La Universidad La Gran Colombia cuenta con diversas estrategias para la permanencia de sus docentes y lograr en ellos la consolidación de un proyecto de vida al interior de la Institución. Como se explicará más adelante, la Universidad posee los siguientes mecanismos que permiten la continuidad laboral de los docentes:

- El sistema de evaluación integral docente que soporta la calidad del trabajo docente y su permanencia.
- Una política justa de remuneraciones de acuerdo con el Estatuto Docente.
- Convocatorias para el ingreso y ascenso en el escalafón docente.
- Programas de cualificación y desarrollo docente.
- Reconocimientos sociales por buenas prácticas docentes.
- Promoción de formación docente de alto nivel.
- Incentivos económicos para la producción investigativa.
- Comunidades académicas en las cuales se conforma un colectivo de pensamiento e indagación docente.

La Universidad cuenta con el Estatuto Docente, el cual incentiva a los docentes a permanecer en la institución dado los beneficios que ofrece para garantizar la excelencia académica y generar los procesos de

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA



empoderamiento docente, a través de los mecanismos de vinculación, participación y excelencia profesional.

La Universidad realiza convocatorias abiertas, transparentes, públicas, de amplia difusión y tiempo prudencial para la vinculación al escalafón docente y para optar por estímulos y reconocimientos que de él se derivan. Así mismo, la Institución programa de manera permanente los escenarios de cualificación que los docentes requieren para acceder al ascenso en el escalafón, tales como: cursos de Grancolombianidad, descuentos para formación en lengua extranjera y promoción de formación de alto nivel. Para garantizar la participación de profesores en la aplicación del Estatuto Docente, el comité de evaluación docente cuenta con un representante de los docentes de la Universidad.

8.2.1 Líneas de acción

- Implementación de estrategias para la permanencia de los docentes, logrando en ellos la consolidación de un proyecto de vida al interior de la Universidad.
- Gestión de convocatorias permanentes para el escalafonamiento de los docentes, permitiendo el ingreso y el ascenso.
- Implementación de reconocimientos sociales, incentivos y estímulos a los docentes.
- Consolidación de comunidades académicas de sentido.

8.3 Subsistema de planeación de actividades docentes

La Universidad La Gran Colombia se encuentra comprometida con la excelencia académica, partiendo de la planeación y la evaluación de los procesos misionales, de apoyo y académico-administrativos para la consecución de las metas institucionales.

Para ello, se considera a la planeación de las actividades docentes como uno de los mecanismos de ejecución de los propósitos, trazados en el Proyecto Educativo Institucional PEI, el Plan Estratégico Institucional de Desarrollo PEID (2021-2027), el Sistema de Gestión Curricular y los Proyectos Educativos de los Programas PEP. Lo anterior se encuentra relacionado con el Artículo 39 de la Resolución 21795 del 2020, al expresar que:

La institución deberá evidenciar que la asignación y gestión de las actividades de los profesores, promueve la interacción, interdisciplinariedad y diversidad, y permite atender adecuadamente las labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión del programa, en coherencia con la modalidad o modalidades, el lugar o lugares de desarrollo y el nivel de formación del programa,

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA



así como con la naturaleza jurídica, tipología y misión institucional (MEN, Resolución 21795 del 2020, Artículo 39, p. 18).

En este sentido, los planes de trabajo docentes se constituyen en mecanismos que tributan al cumplimiento de la misión institucional y de los programas, toda vez que desde las Facultades y Unidades académicas transversales se organizan y proyectan las actividades orientadas a la docencia, la investigación, la extensión y la gestión académico-administrativa en las que se apoya el aseguramiento de la calidad, la internacionalización, la construcción de material didáctico con miras a la virtualización de cursos, los acompañamientos estudiantiles, las actividades de fomento al empresarismo, la innovación, la transformación digital y demás acciones propias al desarrollo de los programas académicos.

Los planes de trabajo docente se deben proyectar, implementar, hacer seguimiento y evaluar con el fin de generar la mejora y autorregulación del proceso de asignación y programación de actividades docentes. Ello permitirá asegurar la cobertura del servicio educativo de alta calidad y tomar decisiones de acuerdo con las necesidades institucionales. Este proceso es crucial para la consolidación del sistema interno de aseguramiento de la calidad, puesto que permite sistematizar la información y hacer uso consciente de su autonomía institucional.

8.3.1 Líneas de acción

- Organización de la planta docente de acuerdo con cursos del período académico.
- Formulación de los planes de trabajo docentes para el cumplimiento de las funciones misionales y académico-administrativas de los programas académicos y de la institución.
- Desarrollo del plan de trabajo docente, generando la descripción y el cargue de evidencias.
- Seguimiento y revisión de cumplimiento de planes de trabajo docente.
- Evaluación del cumplimiento de los planes de trabajo docente, a través de la coevaluación y la autoevaluación.

8.4 Subsistema de desarrollo docente e interacción glocal

Para la Universidad es de vital importancia la formación, actualización, cualificación y desarrollo de sus docentes, pues se constituye en estrategias que promueven la calidad académica de la Institución. Es así como en el



Título IV del Estatuto Docente, se define la cualificación y el perfeccionamiento de los docentes como:

[...] un proceso del sistema académico encaminado a desarrollar las estrategias de formación, perfeccionamiento y cualificación de los profesores que conduzcan a la actualización académica, disciplinaria y pedagógica, acorde con las tendencias actuales, las investigaciones, las nuevas tecnologías de la información y la comunicación y los modelos pedagógicos y formativos. (UGC, Estatuto Docente, Artículo 15)

De allí que la formación, actualización y desarrollo docente es una estrategia estructural de la permanencia de los docentes al permitirles formarse continuamente y fortaleciendo el aprendizaje para toda la vida. De este modo, la cualificación y perfeccionamiento docente se enfoca en las dimensiones pedagógicas, didácticas, interculturales, investigativas, de extensión, disciplinares y ciudadanas globales, con el propósito de fomentar la perspectiva ético-humanística. Al respecto, es importante enfatizar que:

Este proceso deberá obedecer a los programas que determine la Universidad y buscará el desarrollo disciplinar y pedagógico con base en los procedimientos requeridos para alcanzar el perfil propio de los profesores con el fin de garantizar las metas, los objetivos, la misión y la visión de la Universidad La Gran Colombia (UGC, Estatuto Docente, Artículo 16).

Lo anterior, se explica con la figura 10, la cual detalla las dimensiones de la cualificación docente, mismas que serán explicadas adelante:

Figura 10. Dimensiones de la cualificación docente.



Fuente: elaboración propia.

La formación, actualización y desarrollo docente se origina, a partir de las necesidades docentes evidenciadas en la evaluación integral docente y



escenarios de reflexión de la comunidad académica desde las Facultades y Unidades Académicas transversales. Aunado a ello, esta estrategia se desarrolla a través de la promoción para la formación de alto nivel de sus docentes, para ello, cuenta con estímulos en cuanto a descargas académicas, licencias remuneradas para estancias investigativas y de estudios.

Este subsistema implica la conformación de comunidades docentes internas y externas que interactúan con colegas de instituciones de educación superior, posibilitando la creación de lazos profesionales y personales que incentivan la producción académica en conjunto, el reconocimiento de la Universidad La Gran Colombia en ámbitos locales y globales, la movilidad docente entrante y saliente y los intercambios investigativos, académicos, de extensión, culturales y de diversa índole. Esta interacción docente se encuentra relacionada con la política de internacionalización de la Universidad La Gran Colombia.

8.4.1 Líneas de acción

- Recopilación y análisis de las necesidades de formación, actualización y cualificación requeridas por los docentes de las diferentes Facultades y Unidades académicas transversales de la institución.
- Construcción y desarrollo del plan de cualificación docente.
- Implementación y seguimiento de los procesos de formación de alto nivel de los docentes.
- Evaluación del cumplimiento de las actividades del Plan de cualificación y de desarrollo docente y generar las acciones de mejora pertinentes.
- Analizar el impacto de los planes de cualificación y de desarrollo docente

8.5 Subsistema de evaluación integral y autorregulación docente

El Sistema de evaluación integral y autorregulación docente se constituye en prácticas que permiten valorar el desempeño y el trabajo de los docentes de la Universidad La Gran Colombia, con el fin de identificar fortalezas y oportunidades de mejora que permitan el reconocimiento de buenas prácticas docentes y retroalimentar el quehacer profesoral para emprender acciones de mejora que incentiven la calidad académica, pedagógica, social, científica y humana de los mismos.

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA



En este contexto, los planes de mejoramiento docente se entienden como mecanismos para incentivar la mejora y transformación del desempeño y la práctica profesoral, consolidando la calidad académica y administrativa. Las características de la evaluación docente son: integral, objetiva, transparente, formativo, constante, sistemático y ética -humanística, por ello su fin último se enfoca en la autorregulación docente. Se fundamenta desde los siguientes principios:

- **Ético.** Los comportamientos y actuaciones de los distintos actores del sistema, deben ser coherentes con los principios y objetivos institucionales.
- **Imparcialidad.** Actuar objetivamente sin cargas positivas o negativas en el proceso de evaluación y construcción de nuevos conocimientos. Entendiendo el proceso de evaluación como una posibilidad de cambio y de mejoramiento continuo.
- **Participación.** Busca la integración efectiva de los diferentes miembros de la comunidad académica universitaria para lograr legitimidad, pertenencia y corresponsabilidad en la implementación de los instrumentos de evaluación docente.
- **Efectividad.** Optimiza el uso de los recursos humanos, técnicos y tecnológicos en función del cumplimiento del objetivo de formación con calidad institucional.
- **Transparencia.** Legitima las actuaciones personales y colectivas en beneficio propio y de la Institución.
- **Equidad.** Permite la actuación en igualdad de condiciones de cada uno de los actores del proceso académico de formación.
- **Confidencialidad.** Garantiza el principio ético de la guarda de la información, la cual debe usarse en razón al mejoramiento personal y no de algo distinto a ello.
- **Principio de oportunidad.** Permite obtener una información pertinente y oportuna sobre las realidades académicas, pedagógicas y formativas, a fin de tomar las decisiones que sean necesarias. A partir de lo anterior, es posible proveer los datos necesarios al sistema de información estadístico y administrativo de la Institución.

Los procesos de evaluación deben ser usados por la institución, las Facultades y Unidades Académicas transversales para su gestión, desarrollo y mejoramiento continuo, por ello es esencial reconocer las diversas finalidades de este proceso:

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA



1. Revisión del cumplimiento de la misión institucional y de los programas, declaradas en el Proyecto Educativo Institucional PEI y el Proyecto Educativo del Programa PEP respectivamente.
2. Valorar la ejecución y el aporte desde el trabajo docente a las metas del Proyecto Estratégico Institucional de Desarrollo PEID, orientadas a las Facultades y Unidades académicas transversales.
3. Reconocer aspectos a mejorar de la realidad de los programas y la institución, al relacionarse con los procesos de autoevaluación institucional.
4. Brindar reconocimiento y resaltar buenas prácticas docentes.
5. Tomar decisiones sobre continuidad y escalafonamiento de docentes.
6. Promover la reflexión y la mejora continua de la práctica y el desempeño docente.
7. Evidenciar oportunidades de mejora que puedan dinamizarse a través de programas y proyectos institucionales de formación docente.
8. Constituirse como soporte para la promoción y apoyo en formación docente de alto nivel.

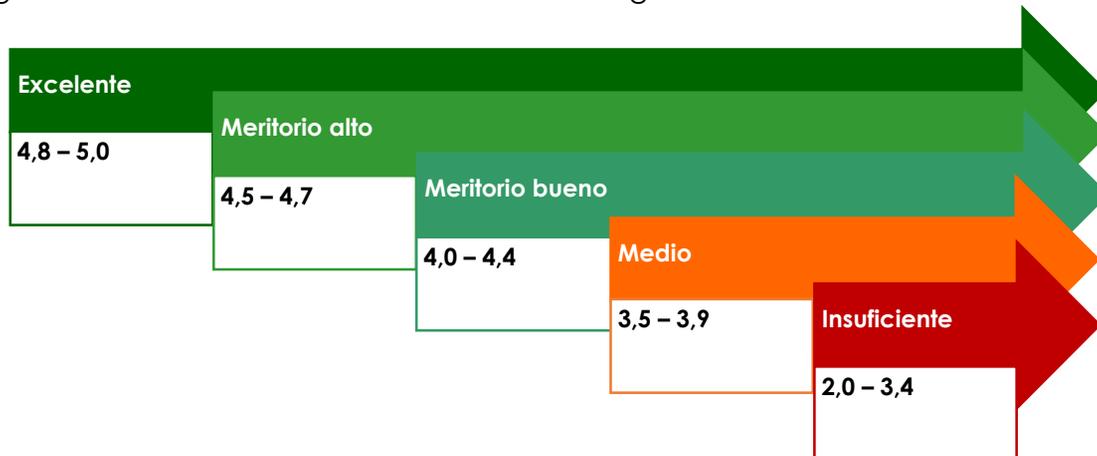
La evaluación integral docente está alineada con los criterios del Perfil del Docente Grancolombiano y los lineamientos para la planificación del trabajo profesoral. En consecuencia, se cuenta con dimensiones del proceso valorativo, determinados por la sede y demás seccionales.

Así mismo, la UGC ha definido una escala de valores para la evaluación docente que permite reconocer los criterios de calidad y orienta las prácticas de autorregulación del maestro, ya sea para mantener las fortalezas o emprender acciones que permitan mejorar la práctica y desempeño del educador. Lo anterior se ve representado en la figura 11, la cual ejemplifica la escala cuantitativa propia de la evaluación integral docente.

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA



Figura 11 Escala de valores de evaluación integral docente.



Fuente: elaboración propia.

A partir del anterior escalonamiento, se realizan las siguientes acciones: aquellos maestros que obtengan una calificación en los rangos *insuficiente* o *medio*, se los vincula al plan de mejoramiento enfocado a fortalecer sus oportunidades de mejora. Aquellos que obtengan calificaciones en *meritorio bueno*, les será entregado un reconocimiento a su hoja de vida, mientras que los que se califiquen en rango *meritorio alto* o *excelente*, se les hará un reconocimiento público. En estos intervalos se realizarán planes de mejoramiento orientados a mantener fortalezas y reconocimiento de buenas prácticas.

Adicionalmente, los resultados de la evaluación integral son socializados a los docentes y se realiza reconocimiento público a aquellos que hayan obtenido durante dos semestres consecutivos el criterio *excelente*. Así mismo, estos resultados de evaluación docente *excelente* serán tenidos en cuenta para el escalafonamiento y el otorgamiento de incentivos de formación posgradual docente.

Cuando la evaluación de los docentes se ubica en nivel medio, de igual forma, se proyectan e implementan planes de mejoramiento, a los que se les hace seguimiento con el fin de potenciar desde las áreas con más bajo puntaje, verificar que se hayan subsanado esas falencias e identificar el impacto de las acciones de mejora emprendidas. En el caso de reiterar bajos resultados o pocas evidencias de mejoramiento, se toman decisiones de no continuidad. Los docentes son evaluados por diversos indicadores que involucran la docencia directa en cursos, apoyo en actividades de investigación, extensión, internacionalización, gestión curricular y demás acciones académico- administrativas que se encuentran proyectadas en los planes de trabajo docente; así como por su capacidad de interactuar



con los demás docentes y en general con la comunidad académica de la Facultad o Unidad académica transversal.

8.5.1 Líneas de acción

- Planeación e implementación del proceso de evaluación integral docente.
- Revisión y ajuste de los instrumentos de evaluación integral docente.
- Análisis de los resultados de la evaluación docente y entrega de informe de la gestión profesoral a las Facultades, Unidades académicas transversal y Vicerrectoría Académica.
- Notificación de los resultados de evaluación a los docentes.
- Toma de decisiones en el proceso de postulación docente y en los estímulos de reconocimiento a la excelencia docente.
- Implementación y seguimiento de planes de mejoramiento docente.
- Evaluación del impacto de planes de mejoramiento docente.
- Articulación del sistema de evaluación docente y el sistema de aseguramiento de la calidad institucional.

8.6 Subsistema de relevo generacional del cuerpo docente

La Universidad La Gran Colombia reconoce la importancia del relevo generacional del cuerpo docente, por ello, se generan orientaciones para los planes de retiro tranquilo orientados al docente mayor, de manera que se garantice un tránsito adecuado en el que se recuperen, reivindiquen y trasmitan los diversos saberes construidos en la experiencia docente.

Así mismo, la institución cuenta con iniciativas como la Escuela de Monitores (Acuerdo 005 del 2013 y Acuerdo 011 del 2015), con el objetivo de formar a futuros docentes de la institución. En consecuencia, a través de este espacio académico se incentiva a la formación pedagógica y didáctica en los estudiantes o recién egresados que tengan un nivel académico sobresaliente y que hayan participado activamente en procesos de práctica pedagógica en proyectos de investigación o extensión.

De esta manera, con base en esta experiencia de formación que brinda la universidad, los monitores realizan procesos de acompañamiento a los docentes, permitiendo que a través de la práctica se les oriente en el ejercicio de la docencia. Cuando estos monitores se gradúan de un

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA



programa académico de la Universidad La Gran Colombia, si la Facultad lo considera pueden ser postulados como profesores auxiliares, quienes apoyarán al docente en actividades de docencia, procesos académico-administrativos, acompañamiento estudiantil y aseguramiento de la calidad.

Como apoyo a tal propósito, los semilleros de investigación se constituyen en una importante iniciativa para identificar estudiantes que demuestran un alto espíritu investigativo y compromiso con el quehacer de la indagación, razón por la cual, es el lugar natural, donde se identifican jóvenes talentos que conviene incentivar con el fin de que posteriormente se vinculen a procesos formales de investigación y docencia en su alma máter.

8.6.1 Líneas de acción

- Generación de planes de retiro del docente mayor.
- Implementación de la Escuela de Monitores y Escuela de Jóvenes Investigadores de la Universidad La Gran Colombia.
- Postulación de docentes auxiliares y profesores para el relevo generacional
- Vinculación, seguimiento y formación de docentes auxiliares

9 Actores del sistema docente grancolombiano

Los actores del sistema docente-UGC se relacionan a continuación:

- Estudiantes:

De acuerdo con el reglamento estudiantil, artículo 31 el estudiante es la persona que, cumpliendo con los requisitos de admisión, se matricula para cursar un programa o un curso de extensión en la Universidad. (Reglamento estudiantil Consejo Académico Acuerdo No 012 18 de diciembre de 2015., 2016).

- Docentes:

Las personas que desarrollan labores académicas directa y personalmente con los alumnos de los establecimientos educativos en su proceso enseñanza aprendizaje se denominan docentes. Estos también son responsables de las actividades curriculares no lectivas complementarias de la función profesoral de aula, entendidas como administración del proceso educativo, preparación de su tarea académica, investigación de asuntos

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA



pedagógicos, evaluación, calificación, planeación, disciplina y formación de los alumnos, reuniones de profesores, dirección de grupo, actividades formativas, culturales y deportivas, atención a los padres de familia y acudientes, servicio de orientación estudiantil y actividades vinculadas con organismos o instituciones del sector que incidan directa o indirectamente en la educación. (Art.5 Decreto 1278, 2002).

Así mismo el Departamento de Talento Humano UGC define al educador como “Trasmisores de la verdad, no como un concepto, sino como un ingrediente existencial y sello personal, valor fundante del SER y misión de aquella. Debe realizar procesos de enseñanza, compartiendo sus conocimientos, planificando, ejecutando y evaluando el proceso de aprendizaje de estudiante. Debe tener habilidades de análisis de información, comunicación efectiva, inteligencia social, persuasión, planeación y seguimiento de gestión”.

- Directivo:

Es la persona encargada “formalmente” de la unidad organizacional. Esta autoridad formal le confiere un status especial dentro de la estructura de la Empresa ante funciones interpersonales, informativos y decisorios.

- Administrativos:

Empleado o funcionario de una empresa privada u organismo público que trabaja en tareas de administración o gestión y trabaja en una oficina.

- Aliados empresariales:

Son personas naturales o jurídicas con las que se pueden llegar a tener acuerdos comerciales para lograr un objetivo individual o común para beneficio de ambas partes.

- Aliados académicos:

Son lazos entre personas, IES o entidades para lograr propósitos comunes encaminados al mejoramiento de la calidad académica, a través de convenios estratégicos.

- Egresados:

Persona natural que ha cursado y aprobado satisfactoriamente la totalidad del plan de estudios reglamentado para un programa o carrera, pero que aún no ha recibido el título académico. (Glosario Ministerio de Educación Nacional, s.f.)

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA



- Ministerio de Educación:

Ministerio de la República de Colombia encargado de “la operación del sistema de aseguramiento de la calidad de la educación superior, la pertinencia de los programas, la evaluación permanente y sistemática, la eficiencia y transparencia de la gestión para facilitar la modernización de las instituciones de educación superior, implementar un modelo administrativo por resultados y la asignación de recursos con racionalidad de los mismos (MEN, s.f.)

- Consejo Nacional de Acreditación (CNA):

Es un organismo de orden legal -creado mediante la Ley 30 del 28 de diciembre de 1992, Artículo 54- y de naturaleza académica, vinculado al Ministerio de Educación Nacional, con funciones de coordinación, planificación, recomendación y asesoría en el tema de acreditación de programas y de instituciones de Educación Superior en Colombia. (CNA, s.f.).

- Comité de evaluación docente:

De acuerdo con el artículo 66 de la Estructura Orgánica de la Universidad, este comité tiene como funciones la revisión del resultado de evaluación docente en el marco de los procesos de escalafonamiento docente. Está integrado por el señor Rector o su delegado, quien lo preside, por el Decano de la Facultad o unidad docente que corresponda, por el Director de la Oficina de Planeación, el Director de la Dirección de Docencia, el Director del Departamento de Desarrollo Humano, el Secretario General, cuando se requiera, un representante de los profesores, elegido por el cuerpo docente, para un período de un (1) año en la Facultad respectiva y un secretario con voz pero sin voto, que será el Asistente de Control Académico.

- Comité de Docencia:

Se trata de sesiones para construir acuerdos y consensos sobre el desarrollo del sistema docente grancolombiano, el cual está conformado por los coordinadores de docencia, investigación y aseguramiento de la calidad, los coordinadores de posgrados y los directores de los programas de las Facultades. Adicionalmente, participan los coordinadores de las unidades académicas del CLIC, Bienestar Universitario y Centro de Pensamiento la Esperanza Don Pedro Laín Entralgo.



10 Seguimiento y evaluación del sistema docente grancolombiano

En el presente apartado se describen las acciones de seguimiento y evaluación del sistema docente grancolombiano, declarando los aspectos particulares de valoración de cada subsistema.

10.1 Subsistema de planificación académica, selección, vinculación e inducción docente

- Identificar las necesidades del personal docente de acuerdo con los perfiles requeridos por la Facultad o Unidad académica transversal.
- Validar las postulaciones y seleccionar a los docentes que cumplan con el perfil requerido.
- Realizar el proceso de vinculación y contratación de acuerdo con las normas tanto a nivel institucional como nacional.
- Generar procesos de evaluación de los escenarios de inducción y reinducción, que permitan dar la bienvenida en cada inicio de periodo académico a todos los docentes de la Universidad.
- Evaluar el proceso de planificación académica, selección, vinculación e inducción docente a través de la apreciación por parte de los miembros de la comunidad académica de la institución, en relación con la aplicación del Estatuto Docente.

10.2 Subsistema de permanencia docente

- Generar informes de escafonamiento docente, identificando el ascenso en el escalafón a través de los años.
- Evaluar la promoción de formación de alto nivel.
- Revisar la ejecución de incentivos y de reconocimientos docentes otorgados.
- Evaluar el proceso de permanencia profesoral, analizando el impacto del Estatuto Docente sobre la carrera docente, la cual se expresa en la dinámica de ascenso en el escalafón

10.3 Subsistema de planeación de actividades docentes

- Generar informe de cumplimiento del cronograma de los planes de trabajo de los docentes.

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA



- Realizar seguimiento a las actividades desarrolladas en los planes de trabajo de los docentes.
- Evaluar el proceso de planeación de actividades docentes en los criterios institucionales y el desarrollo de las estrategias, con base en la apreciación realizada por parte de los miembros de la comunidad académica.

10.4 Subsistema de desarrollo docente e interacción glocal

- Aplicar los indicadores de seguimiento al desarrollo del proceso de formación docente.
- Evaluar al final de cada proceso de formación docente los resultados obtenidos por cada uno de los programas y generar informe de cómo estos resultados contribuyen a las metas institucionales.
- Evaluar a través de los actores responsables el cumplimiento y seguimiento semestral de la continuidad o de la finalización del apoyo educativo posgradual.
- Evaluar las acciones orientadas al fortalecimiento de las competencias en Educación Superior, aseguramiento de la calidad, TIC, evaluación del aprendizaje para los docentes de la Universidad La Gran Colombia.
- Generar informes sobre interacción glocal docente con colegas de instituciones de educación superior nacionales o internacionales.
- Favorecer los procesos de comunicación del desarrollo y la interacción docente de la Universidad.
- Evaluar el proceso de desarrollo docente e interacción glocal.

10.5 Subsistema de evaluación integral y autorregulación docente

- Realizar informes con indicadores asociados a los resultados de la evaluación integral docente para el mejoramiento continuo.
- Brindar informes de cumplimiento de planes de mejoramiento docente por Facultades y Unidades académicas transversales.
- Conformación de corpus documental que sustente la autorregulación docente en las Facultades y Unidades académicas transversales.
- Evaluar el proceso de evaluación integral y autorregulación docente.



10.6 Subsistema de relevo generacional del cuerpo docente

- Evaluar los planes de retiro para el docente mayor.
- Evaluar las iniciativas de la escuela de monitores y de jóvenes investigadores.
- Realizar informes sobre prácticas pedagógicas de monitores.
- Valorar la práctica de los docentes auxiliares.
- Evaluar el proceso de relevo generacional del cuerpo docente.

11 Indicadores estratégicos

En el presente apartado se desarrollan los indicadores estratégicos del Sistema docente grancolombiano, los cuales fueron consolidados, a partir de las condiciones de calidad del Decreto 1330 del 2019, Resolución 15224 del 2020 y la Resolución 21795 del 2020 y los factores de acreditación de alta calidad del Acuerdo 02 del 2020.

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA



Tabla 1 Indicadores estratégicos del Sistema Docente Grancolombiano.

Denominación	Nombre del Indicador	Subsistema docente	Área Responsable del Indicador
Declaración y revisión de perfiles docentes	Descripción de los procesos institucionales para definir, evaluar y actualizar los perfiles profesoriales.	a) Planificación académica, selección, vinculación e inducción docente	Facultades Unidades académicas transversales Dirección de Docencia Dirección de Gestión del Talento Humano Vicerrectoría de Desarrollo Académico
Documentación de procesos de selección, contratación y vinculación docente	Documento(s) con los criterios y argumentos que indican la forma en que los mecanismos de selección y evaluación de profesores son coherentes con la identidad y misión institucional.		Dirección de Gestión del Talento Humano Vicerrectoría de Desarrollo Académico Oficina Jurídica Dirección de Presupuesto
Sistematización de procesos de inducción docente	Soportes de participación docentes en los procesos de inducción		Facultades Unidades académicas transversales Dirección de Docencia Dirección de Gestión del Talento Humano Vicerrectoría de Desarrollo Académico
Desarrollo de procesos de promoción, reconocimiento e incentivos	Documento(s) con los criterios y argumentos que indican la forma en que los mecanismos de promoción, reconocimiento e incentivos de docentes son coherentes con la identidad y misión institucional.	b) Permanencia	Facultades Unidades académicas transversales Dirección de Docencia Dirección de Gestión del Talento Humano Vicerrectoría de Desarrollo Académico Dirección de Gestión del Talento Humano Oficina Jurídica
Información verificable sobre el proceso, socialización y régimen disciplinario	Existencia de documentos alineados al proceso disciplinario de los docentes		Facultades Unidades académicas transversales Dirección de Gestión del Talento Humano Oficina Jurídica
Desarrollo de planes de trabajo docentes	Descripción de los procesos de seguimiento al análisis y valoración periódica de la asignación a las	c) Planeación de actividades docentes	Facultades Unidades académicas transversales Dirección de

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA



Denominación	Nombre del Indicador	Subsistema docente	Área Responsable del Indicador
	actividades de los profesores.		Docencia Vicerrectoría de Desarrollo Académico
Desarrollo programas de desarrollo y formación docente	Evidencias de la implementación de los programas de competencias pedagógicas, didácticas, disciplinares, tecnológicas y de investigación, innovación y/o creación artística y cultural de desarrollo docente	d) Desarrollo docente e interacción	Facultades Unidades académicas transversales Dirección de Docencia Dirección de Gestión del Talento Humano Vicerrectoría de Desarrollo Académico
Desarrollo de interacción de docentes	Evidencias de conformación de comunidades docentes nacionales e internacionales		Facultades Unidades académicas transversales Vicerrectoría de Desarrollo Académico Dirección de Docencia Oficina de Relaciones Internacionales e Interinstitucionales
Implementación de evaluación integral docente	Evidencias de Implementación del sistema de seguimiento, evaluación y retroalimentación a los profesores.	e) Evaluación integral y autorregulación	Facultades Unidades académicas transversales Dirección de Docencia Vicerrectoría de Desarrollo Académico
Implementación de autorregulación docente	Uso del sistema de mejoramiento docente para la toma de decisiones institucionales		Facultades Unidades académicas transversales Dirección de Docencia Vicerrectoría de Desarrollo Académico
Desarrollo de iniciativas para relevo generacional docente	Evidencias de desarrollo de iniciativas para relevo generacional docente	f) Relevo generacional del cuerpo docente.	Facultades Unidades académicas transversales Dirección de Docencia Vicerrectoría de Desarrollo Académico

Fuente: elaboración propia.

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA



12 Bibliografía

Assmann, H. (2001). Placer y ternura en la educación: hacia una sociedad aprendiente. Narcea.

Banco Interamericano de Desarrollo BID. (2020). La educación superior en tiempos de COVID 19. Aportes de la Segunda Reunión del Diálogo Virtual con Rectores de Universidades Líderes de América Latina. <https://publications.iadb.org/es/la-educacion-superior-en-tiempos-de-covid-19-aportes-de-la-segunda-reunion-del-dialogo-virtual-con>

Boff Muraro, L. R. (2004). Femenino y Masculino Una nueva conciencia para el encuentro de las diferencias. Trotta S.A.

Boff, L. (2002). El cuidado esencial: ética de lo humano compasión por la tierra. Editorial Trotta.

Consejo Nacional de Educación Superior. (2014). Acuerdo por lo Superior 2034. https://www.dialogoeducacionsuperior.edu.co/1750/articles-321515_recurso_1.pdf

Consejo Nacional de Educación Superior. (2020). Acuerdo 02 del 2020. <https://www.cna.gov.co/portal/Biblioteca/>

De Souza, J. C. (2009). Pedagogía social. Expressão & Arte Editora.

Dussel, E. (2018). Analogía y comunicación (interpelación, diálogo intercultural hacia la transmodernidad). Cuadernos Filosóficos / Segunda Época, (14), 66-101. <https://doi.org/10.35305/cf2.vi14.31>

Eisler, R. (2003). El Cáliz y la espada. Nuestra historia nuestro futuro. Cuatro vientos.

Presidencia de la República de Colombia. (2019, 25 de julio). Decreto 1330. https://www.mineduacion.gov.co/1759/articles-387348_archivo_pdf.pdf

Freire P., F. A. (2013). Por una pedagogía de la pregunta. Siglo XXI.

Freire, P. (2010). Cartas a quien pretende enseñar. Siglo XXI.

Maturana, H. (1997). El sentido de lo humano. Dolmen ediciones.

Maturana, H. (1999). Transformación en la convivencia. Dolmen Ediciones S.A.

Ministerio de Educación Nacional. (2019 de noviembre). Resolución 21795 de 2020. https://www.mineduacion.gov.co/1759/articles-402045_pdf.pdf

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA



- Ministerio de Educación Nacional. (2020, 24 de agosto). Resolución 015224 DE 2020. <https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-400475.html?noredirect=1>
- Najmanovich, D. (2005). El juego de los vínculos. Subjetividad y redes: figuras en mutación. Editorial Biblios.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2018). Políticas docentes efectivas: Conclusiones del informe PISA, PISA. OCDE. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264301603-en>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura e Instituto Internacional de la Unesco para la Educación Superior en América Latina y el Caribe. (2017). Formación Docente. Revista Educación Superior y Sociedad (ESS), 19, 1- 245.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2019). Marco de competencias de los docentes en materia de TIC elaborado por la UNESCO. <http://eduteka.icesi.edu.co/pdfdir/unesco-competencias-tic-docentes-version-3-2019.pdf>
- Prado, C. y Gutiérrez, F. (S.f.). Las siete claves de la mediación pedagógica. Universidad de La Salle.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2016). Objetivos de Desarrollo Sostenible. <https://www1.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals.html>
- Vasquez, F. (de 2016, 26 de septiembre). Estilos de enseñanza y mejoras del aprendizaje. <https://www.youtube.com/watch?v=YF8lQE86ebk>
- Vicepresidencia de la República de Colombia y Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación. (2020a). Colombia hacia una sociedad del conocimiento. Reflexiones y propuestas. [https://mlr.vicepresidencia.gov.co/Documents/01062020--463953067-eBook-Colombia-Hacia-Una-Sociedad-Del-Conocimiento%20\(1\).pdf](https://mlr.vicepresidencia.gov.co/Documents/01062020--463953067-eBook-Colombia-Hacia-Una-Sociedad-Del-Conocimiento%20(1).pdf)
- Vicepresidencia de la República de Colombia y Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación. (2020a). Equidad, Educación y Desarrollo. Propuestas del Foco de Ciencias Sociales y Desarrollo Humano con Equidad. https://minciencias.gov.co/sites/default/files/upload/paginas/vol_5_version_4.pdf
- Zemelman, H. (2011). Pensar teórico y pensar epistémico: los retos de las ciencias sociales latinoamericanas. IPECAL, 17.

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA



ARTÍCULO SEGUNDO: El Sistema Docente Grancolombiano debe ser socializado permanentemente ante la comunidad académica de la Universidad, por los medios de comunicación dispuestos para tal fin.

ARTÍCULO TERCERO: El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su aprobación y deroga todas las normas que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE,

Dado a los veintiocho (28) días del mes de julio de dos mil veintiuno (2021)

MARCO TULIO CALDERÓN PEÑALOZA
Presidente Consejo Académico

HÉCTOR HUGO TABARES RAMÍREZ
Secretario Consejo Académico