

RESOLUCIÓN RECTORAL
Nro.010 de 30 de abril de 2026

**“Por medio del cual se actualiza la política de desarrollo profesoral de la
CORPORACIÓN INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA SALUD COLOMBIA -UNISALUD”**

Considerando

1. Que el artículo 54 de la Constitución Política de Colombia dispone: “Es obligación del estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”.
2. Que el artículo 28 de la ley 30 de 1992 que desarrolla el artículo 69 de la Constitución Política de Colombia por medio del cual se garantiza la autonomía universitaria y permite a las universidades darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos de conformidad con lo establecido en la Ley.
3. Que el artículo 123 de la Ley 30 de 1992 señala que el régimen de personal docente de educación superior será el consagrado en los estatutos de cada institución y la CORPORACIÓN INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA SALUD COLOMBIA-UNISALUD, en cumplimiento a esta disposición de orden legal y en ejercicio de la autonomía universitaria actualiza la Política de Desarrollo Profesoral que viabiliza lo dispuesto en el estatuto profesoral, orientada a reconocer su labor, fomentar la formación, cualificación y permanencia de los profesores a través de estrategias, planes y programas en el área disciplinar, pedagógica, tecnológica, científica y demás que sea necesaria para lograr la calidad en los procesos de enseñanza.
4. Que en uso de las facultades otorgadas por la asamblea general al señor Rector, según consta en acta 001 de 2026, se expide la presente actualización.

Por lo anterior el rector,

RESUELVE

Artículo 1. Actualizar la Política de desarrollo profesoral de la siguiente manera:

POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESORAL

CAPÍTULO I

GENERALIDADES

Artículo 1. Objeto. Establecer la política de desarrollo profesoral para estimular y formar a los profesores y de esta manera potencializar su desempeño en procura por fortalecer las competencias de los estudiantes y sus resultados en el aprendizaje.

En efecto, es una prioridad para la institución desarrollar y fortalecer las competencias

de los profesores para lograr los propósitos misionales de la institución y fomentar su permanencia en la institución.

Artículo 2. Ámbito de aplicación. La política de desarrollo profesoral expedida a través del presente acuerdo aplica a todos los profesores de la CORPORACIÓN INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA SALUD COLOMBIA-UNISALUD independientemente de su forma de vinculación.

En este sentido, todos ellos podrán participar de los reconocimientos que se establezcan, los cursos, talleres, seminarios, diplomados y demás que se ofrezcan como programas de educación continuada.

Los programas que otorguen auxilios educativos condonables para formación de alto nivel o formación posgradual en especialización en el área de la salud, maestría y doctorado solamente aplican para profesores de planta de tiempo completo o medio tiempo de la institución; al igual que los auxilios para realización de pasantías o movilidades académicas a nivel nacional o internacional.

Artículo 3. Líneas de trabajo. Las estrategias, planes y programas de fomento a la política de desarrollo profesoral de la institución versarán sobre aspectos relacionados con:

- a. Educación continua
- b. Formación posgradual
- c. Reconocimientos e incentivos
- d. Promoción académica
- e. Planes de trabajo
- f. Evaluación

Artículo 4. Gestión. Corresponde a la vicerrectoría académica, en cumplimiento de sus funciones, la dinamización de los procesos de desarrollo profesoral de conformidad con la política establecida en el presente acuerdo y demás normas que la modifiquen, desarrollen o reglamenten. En tal sentido, le corresponde:

- a. Promover la docencia, la investigación y la proyección social y la articulación de estas funciones sustantivas a la política de desarrollo profesoral
- b. Promover la utilización, desarrollo y verificación de estrategias, planes y programas de desarrollo profesoral.
- c. Gestionar el acceso a becas y pasantías internacionales como estrategia apoyar la movilidad de los profesores.
- d. Gestionar la celebración de convenios interinstitucionales para fomentar programas de desarrollo profesoral conjunto.

Artículo 5. Estabilidad y permanencia. El fomento a la estabilidad y permanencia de los profesores es una prioridad de la institución, de ahí que las disposiciones contenidas en el presente acuerdo contribuyen la materialización de estos propósitos; sin embargo, le pertenece a la asamblea general la competencia para expedir la política de

permanencia de los profesores en la institución.

CAPÍTULO II

EDUCACIÓN CONTINUA

Artículo 6. Educación continua. Siendo el fortalecimiento de competencias y la actualización permanente de conocimientos necesaria para que los profesores conozcan, profundicen o se adapten a nuevas tendencias del mundo en diferentes aspectos, se hace necesaria la educación continua como línea de trabajo del desarrollo profesoral, en procura de la adaptación a su rol de profesor en la vida universitaria, mejoramiento de procesos de enseñanza y aprendizaje, fortalecimiento de su perfil profesional y demás necesarias en la docencia universitaria.

Artículo 7. Tipos de cualificación. Los programas de educación continuada de la institución se desarrollarán bajo la modalidad de diplomados, charlas, cursos de actualización, seminarios, conferencias, talleres y demás de corta duración.

Artículo 8. Portafolio de cualificación. Los programas de desarrollo profesoral orientados a la cualificación de los profesores tendrán relación con las siguientes temáticas:

- a. Filosofía institucional.
- b. Pedagogía.
- c. Docencia universitaria.
- d. Tecnologías de la comunicación.
- e. Tecnologías de innovación educativa.
- f. Investigación.
- g. Segunda lengua.
- h. Formación integral.

Artículo 9. Modalidad. Estas cualificaciones serán orientadas de manera presencial o virtual, siempre y cuando la metodología requerida para cada una así lo permita.

CAPITULO III

FORMACIÓN POSGRADUAL

Artículo 10. Estudios de formación posgradual. Los profesores de planta con dedicación de tiempo completo o medio tiempo podrán participar en programas que ofrezcan auxilios educativos condonables para elevar su nivel de formación en especialización en el área de la salud, maestría o doctorado.

El auxilio consiste en un apoyo económico total o parcial que representa un porcentaje sobre valor de la matrícula o costos de desplazamiento, hospedaje y alimentación si se trata de una formación realizada fuera de la ciudad de residencia. En todo caso, el profesor beneficiario deberá asumir con recursos propios la parte no objeto del auxilio o aplicar a becas del gobierno nacional u organizaciones nacionales o internacionales.

El Comité de Desarrollo Profesional a través de convocatoria anualizada fijará los términos de participación y otorgamiento de estos auxilios, los cuales podrán variar de acuerdo a la asignación presupuestal asignada a los programas de desarrollo profesional cada año.

Artículo 11. Obligaciones generales del beneficiario. Los profesores beneficiarios de auxilios educativos condonables tendrán como obligaciones generales las siguientes:

- a. Suscribir los documentos legales que la institución disponga previo otorgamiento del auxilio en cada desembolso.
- b. Presentar los documentos académicos de avance de los estudios que la institución le solicite semestralmente o en cualquier momento para hacer seguimiento.
- c. Informar cualquier novedad que se presente en desarrollo de la formación, que afecte o no su continuidad.
- d. Graduarse en un término no superior a 3 años después de terminar los cursos del plan de estudios del programa de formación.
- e. Entregar diploma, acta de grado y documento de convalidación en caso que la formación haya sido realizada fuera del país al área de gestión humana o su equivalente.
- f. En caso de estudios en el extranjero, regresar al país para reanudar sus compromisos una vez haya terminado su formación.
- g. Continuar vinculado a la institución como profesor de planta después de la graduación por un periodo no inferior a 2 años si el auxilio fue para especialización en el área de la salud o maestría y por un periodo no inferior a 5 años si el auxilio fue para estudios de doctorado, salvo que la institución sea la que de por terminada la vinculación laboral.
- h. Liderar los procesos de investigación en su área de conocimiento, fomentar la investigación entre los profesores de la institución y apoyar la formación para la investigación en los estudiantes.

Parágrafo. Además de las anteriores, las que fije el presente acuerdo, así como aquellas que se definan en demás normas que los modifiquen, desarrollen o reglamenten.

Artículo 12. PROMOCION CONTINUA: La línea de trabajo de Promoción continua, se hará siguiendo el proceso y lineamientos del CAPITULO 4 , articulo 10 y siguientes del acuerdo 06 de 2022 de la asamblea general, por medio del cual se expidió el estatuto de profesores de planta.

CAPÍTULO IV

COMITÉ DE DESARROLLO PROFESORAL

Artículo 13. Comité de Desarrollo Profesional. Créese el Comité de Desarrollo Profesional como cuerpo colegiado que ejecutará la política de desarrollo profesional en la institución y velará por el cumplimiento de todas estrategias, planes y programas allí definidos. Este Comité de

Desarrollo profesoral estará integrado por:

- a. El rector de la sede quien lo preside ó por delegación el vicerrector académico.
- b. El secretario general.
- c. Vicerrector académico y de investigaciones.
- d. Los decanos o jefes de programas académicos respectivos
- e. El coordinador de investigaciones.
- f. El jefe de gestión humana o quien haga sus veces.
- g. El representante de los profesores ante el consejo académico o su suplente.

Artículo 14. Competencia. Será el Comité de Desarrollo Profesoral quien ejecute la política de desarrollo profesoral desde los diferentes planes y programas que se implementen para su cumplimiento.

Artículo 15. Funciones. Serán funciones del Comité de Desarrollo Profesoral las siguientes.

- a. Diseñar las estrategias, planes y programas de desarrollo profesoral y proponer su aprobación al consejo directivo.
- b. Hacer seguimiento periódico y evaluación anual de las estrategias, planes y programas de desarrollo profesoral que se implementen.
- c. Diseñar el plan de formación anual para profesores.
- d. Diseñar los procesos y procedimientos de desarrollo profesoral.
- e. Diseñar y actualizar los lineamientos generales para la formulación de planes de trabajo de los profesores.
- f. Liderar las estrategias, planes, programas que se implementen.
- g. Formular convocatorias.
- h. Analizar las solicitudes de los aspirantes.
- i. Aprobar los auxilios, beneficios, estímulos e incentivos cuyas solicitudes cumplan los requisitos exigidos en las convocatorias.
- j. Realizar las actas de sus sesiones.
- k. Desatar los recursos de reposición que se presenten con relación a sus decisiones.
- l. Solicitar al consejo directivo el otorgamiento de auxilios, beneficios e incentivos que se aprueban en el comité.
- m. Atender las solicitudes de los profesores que se relacionen con desarrollo profesoral y que no sean de competencia del área de gestión humana o su equivalente.

Parágrafo 1. Además de las anteriores, serán funciones Comité de Desarrollo Profesoral las que se definan en el estatuto profesoral y demás normas que lo modifiquen, desarrollen o reglamenten.

Parágrafo 2. Todas las decisiones del Comité de Desarrollo Profesoral que requieran apropiación presupuestal requerirán aprobación del Consejo Directivo.

CAPÍTULO V

ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTOS

Artículo 16. Estímulos y reconocimientos. La institución reconocerá públicamente a los profesores que en desarrollo de sus actividades docencia, investigación y proyección social, se destaquen por buenas prácticas en el marco de las convocatorias internas de la institución u obtengan los primeros lugares en convocatorias o eventos externos de alto nivel.

Así mismo, definirá los casos en que otorgará estímulos económicos como el pago de bonificaciones ocasionales o incentivos para formación continua, formación posgradual, inmersiones internacionales y demás beneficios que fomentan la permanencia del profesor, por cumplimiento de requisitos previamente establecidos o a título de premio por resultados sobre salientes en procesos institucionales.

Artículo 17. Competencia. EL Consejo Directivo será la autoridad institucional con la competencia para exaltar y otorgar estímulos a los profesores que obtengan logros los mencionados.

CAPÍTULO VI

LABORES ACADÉMICAS DEL PROFESOR

Artículo 18. Planes de trabajo. Las labores académicas de los profesores tal y como lo establece el estatuto profesoral están ligadas a un plan de trabajo periódico que puede ser semestral o intersemestral; este plan de trabajo contempla las actividades que el profesor se compromete a realizar con relación a las funciones sustantivas de docencia, investigación y proyección social principalmente; así mismo, aquellas que desprenden de compromisos de gestión administrativa, formación y demás que establezca la institución de conformidad con las necesidades de los programas académicos que dan respuesta a las exigencias del Ministerio de Educación Nacional.

Artículo 19. Funciones misionales. Teniendo en cuenta que para la institución las funciones misionales fijadas en el proyecto educativo institucional son la docencia, la investigación y la proyección social, a continuación, se precisan las mismas con relación a las labores académicas del profesor.

Docencia

Entendida como el ejercicio de la enseñanza realizado bajo cualquiera de las modalidades presencial o virtual; para efectos de los planes de trabajo de los profesores, la componen varios elementos tales como, la docencia directa de las clases, la preparación de las clases, la evaluación, el seguimiento al logro del aprendizaje, las consejerías académicas, las prácticas, el acompañamiento del trabajo independiente del estudiante, entre otras.

La cantidad de horas de docencia que tenga un profesor en su plan de trabajo,

dependerá del tipo de plan de trabajo que tenga asignado en un periodo determinado.

Investigación

La investigación como función misional de la institución implica para los profesores el desarrollo y articulación a las actividades investigativas establecidas en el estatuto de investigaciones y por ende, los compromisos ligados a los planes de trabajo son los productos derivados de la actividad investigativa, la cual da respuesta a pretensiones de orden científico y solución de problemas del contexto.

Entre las actividades que se desarrollan desde un plan de trabajo en investigación se tiene la formulación y ejecución de proyectos, publicación de artículos científicos de alto impacto, productos de desarrollo tecnológico e innovación, trabajo con semilleros, ponencias como divulgación del conocimiento, dirección de trabajos de grado de maestría y doctorado, entre otras, que se definan por el Sistema Nacional de Ciencia, tecnología e innovación.

Proyección social

La proyección social contempla los servicios que desde la educación se pueden brindar a la sociedad y reconoce aquellas actividades que favorecen el acercamiento y articulación de la institución con el sector productivo en el ámbito público o privado, en el diálogo institución universitaria-Empresa-Estado, así como también la interacción nacional e internacional.

En este sentido, entre las actividades que pueden apoyar los profesores de planta que presentan planes de trabajo en gestión administrativa, se encuentran las relacionadas con la proyección social y la extensión desde cualquiera de las dimensiones que se establezcan en el estatuto de proyección institucional de CORPORACIÓN INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA SALUD COLOMBIA-UNISALUD.

Artículo 20. Tipos de planes de trabajo. Los planes de trabajo se clasifican de conformidad a la labor principal del profesor, siendo los siguientes:

- Plan de trabajo en docencia directa. Es el plan de trabajo que privilegia una mayor dedicación a la docencia directa.
- Plan de trabajo en investigación. Es el plan de trabajo asignado a los profesores que se dedican principalmente al desarrollo de actividades investigativas.
- Plan de trabajo asistencial. Es el plan de trabajo aplicable a profesores que realizan actividades al interior de escenarios de práctica no simulados.
- Plan de trabajo en gestión administrativa. Es el plan de trabajo que presenta horas de dedicación para apoyar labores de la gestión administrativa de los programas o la institución.
- Plan de trabajo específico. Será aquel establecido para los profesores visitantes u ocasionales que estén realizando alguna actividad concreta y delimitada por un proyecto, contrato o convenio en formulación o ejecución por parte de la institución.

Parágrafo. El plan de trabajo específico también podrá aplicarse de manera excepcional a aquellos profesores que, siendo de planta de tiempo completo o medio tiempo, por sus reconocidas calidades académicas, el Comité de Desarrollo Profesional apruebe darles un manejo diferente, previa presentación de la propuesta de plan de trabajo, la hoja de vida y la justificación respectiva por parte del decano o jefe de programa.

Artículo 21. Estructura de los planes de trabajo. Los planes de trabajo deberán contener como mínimo lo siguiente:

Actividad: Es la acción que se compromete a realizar el profesor. Horas de dedicación: Es el tiempo asignado para realizar la actividad.

Resultados: Entendidos como los productos que se derivan de cada actividad y que los profesores deben entregar al finalizar el periodo correspondiente al plan de trabajo, estos productos deben corresponder a lo establecido al iniciar al plan de trabajo.

Evidencias: Son las pruebas de cumplimiento que entrega el profesor

Valoración de los resultados: Es la calificación asignada por el decano o jefe de programa de conformidad al grado de cumplimiento del profesor.

Artículo 22. Aplicación de planes de trabajo. Los planes de trabajo son aplicables a los profesores de planta de tiempo completo y medio tiempo, así como para los profesores visitantes u ocasionales, quienes tendrán un plan de trabajo específico de conformidad a la labor específica que se encuentren realizando en la institución.

Parágrafo. La distribución de las actividades, horas de dedicación y compromisos de cada plan de trabajo serán definidas por el Comité de Desarrollo Profesional y podrán ser actualizadas cada vez que se considere necesario.

CAPÍTULO VII

EVALUACIÓN

Artículo 23. Proceso de Evaluación Profesional. La evaluación es un proceso periódico que se realiza a los profesores al finalizar cada semestre para medir el nivel de cumplimiento de sus obligaciones derivadas del contrato de trabajo y plan de trabajo.

Artículo 24. Sistema integral de evaluación de los profesores. La institución diseñará e implementará un sistema integrado de evaluación de profesores mediante el cual se realizará una valoración anualizada de su cumplimiento integrando diferentes variables e involucrando varios actores de la comunidad universitaria.

Artículo 25. Evaluación integral. Consistirá en el ejercicio de integración de distintas evaluaciones realizadas al profesor en un año, haciendo una valoración de cada una de ellas de manera individual, seguida de una cuantificación final correspondiente a la sumatoria de la ponderación.

En este sentido, la evaluación se realizará teniendo en cuenta la siguiente escala de ponderación y participantes.

Componentes	Aspectos a evaluar	Evaluador	Ponderación
Plan de Trabajo	Aquellos que se establezcan en su plan de trabajo semestral. Esta evaluación corresponde a 2 planes de trabajo, uno por cada semestre.	Jefe inmediato	50%
Reglamento de trabajo y contrato de Trabajo	Los que se deriven del contrato de trabajo en su calidad de empleado de la institución. Esta evaluación se realizará solamente una vez al año.	Jefe inmediato	20%
Autoevaluación	Aquellos establecidos en la evaluación relacionados con su rol de profesor. La autoevaluación se realizará 1 vez por semestre.	El profesor	20%
Evaluación de estudiantes	Aquellos establecidos relacionados con la percepción de los estudiantes acerca del desempeño del profesor en diferentes dimensiones tales como la personal, pedagógica, didáctica, comunicativa, evaluativa, entre otras. La evaluación de los estudiantes se realizará 1 vez por semestre.	Los estudiantes	10%
EVALUACIÓN INTEGRAL DEL PROFESOR			100%

Será función del Comité de Desarrollo Profesional establecer los aspectos a evaluar en cada uno de los componentes de la evaluación integral antes mencionada.

Artículo 26. Resultados de la evaluación. Los resultados de la evaluación individual e integral se califican en los siguientes rangos y de ellos dependerá la formulación de actas de compromiso:

% de Cumplimiento	Calificación
81% a 100%	Satisfactoria
71% a 80%	Buena
60% a 70%	Aceptable
0% a 59%	Insuficiente

Parágrafo 1. Los resultados de la evaluación del profesor, tanto individuales como la evaluación integral anualizada serán socializados al profesor por parte de su jefe inmediato en reunión privada, en que se dialogará de los aspectos favorables y aquellos en que deberá mejorar; en este encuentro se realizará la suscripción de acta de compromiso si la calificación así lo amerita.

Parágrafo 2. Los resultados inferiores al 80% en los procesos de evaluación del profesor, afectará los procesos de ascenso en el escalafón que éste pretenda, pues los periodos con estas calificaciones no podrán ser tenidos en cuenta.

Artículo 27. Actas de compromiso. Las actas de compromisos son documentos que deberá suscribir el profesor que presente una evaluación no satisfactoria en alguno de los aspectos evaluados; la misma podrá versar sobre una acción de mejora o varias de ser necesario.

La evaluación profesoral debe caracterizarse por ser un proceso de seguimiento serio, objetivo y formativo que valora el rol del profesor en la institución y procura a través de actas de compromiso fortalecer aquellas debilidades que queden evidenciadas en la evaluación en función de su permanencia en la institución.

Parágrafo 1. Los resultados de la evaluación de los profesores inferiores al 60%, reiterados por 2 semestres consecutivos, se entienden como causal para terminación unilateral del contrato de trabajo por causa justa.

Artículo 28. Evaluación de los profesores catedráticos. Teniendo en cuenta la forma de vinculación de los profesores catedráticos, la evaluación para este tipo de profesores se contempla de la siguiente manera:

Componentes	Aspectos a evaluar	Evaluador	Ponderación
Actividades de docencia	Aspectos que se definan relacionados con su rol de profesor y su compromiso académico con el programa. Esta evaluación se realizará 1 vez al finalizar el semestre.	Jefe inmediato	50%
Reglamento de trabajo y contrato de Trabajo	Los que se deriven del contrato de trabajo en su calidad de empleado de la institución. Esta evaluación se realizará 1 vez al finalizar el semestre.	Jefe inmediato	20%
Autoevaluación	Aquellos establecidos en la evaluación relacionados con su rol de profesor. La autoevaluación se realizará 1 vez por semestre.	El profesor	20%
Evaluación de estudiantes	Aquellos establecidos relacionados con la percepción de los estudiantes acerca del desempeño del profesor en diferentes dimensiones tales como la personal, pedagógica, didáctica, comunicativa, evaluativa, entre otras. La evaluación de los estudiantes se realizará 1 vez por semestre.	Los estudiantes	10%
EVALUACIÓN INTEGRAL DEL PROFESOR			100%

Será función del Comité de Desarrollo Profesoral establecer los aspectos a evaluar en cada uno de los componentes de la evaluación integral de los profesores

CAPÍTULO VIII

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 29. Publicidad. La información sobre programas de desarrollo profesoral será socializada a todos los profesores que les aplican en forma permanente a través de los medios de comunicación oficial que establezca la institución.

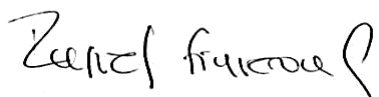
Artículo 30. Facultades. Será el consejo directivo el cuerpo colegiado que interpretará las normas contenidas en el presente acuerdo, y en especial reglamentarlas o modificarlas.

Artículo 31. Transición. La Institución se reserva la aplicación de los beneficios de que trata el presente acuerdo durante los 2 primeros años de funcionamiento de los programas académicos.

Artículo 32. Vigencia. El presente estatuto rige a partir de la fecha de su expedición.

Dado en Ibagué el 30 de abril de 2026

COMUNÍQUESE Y CUMPLASE



RAFAEL FIGUEROA CASANOVA
RECTOR