



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA
63 Años

ACUERDO No. 032 DE 2009

(Mayo 12 de 2009)

Por el cual se aprueba el Programa de Desarrollo Profesoral de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.

EL CONSEJO ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA,
en uso de sus atribuciones legales y en especial las conferidas por el
Acuerdo 011 del 10 de abril de 2000, expedido por el
CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política, artículo 69 y la Ley 30 de 1992, artículo 28 consagran la Autonomía Universitaria.

Que el Decreto 1567 de 1998, instituye en el artículo quinto sobre Objetivos de la Capacitación, literal d: *"Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales"*.

Que el Decreto 682 de 2001, adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de servidores públicos

Que el Código Disciplinario Único, Ley 734 de 2002, contempla en el artículo 33 sobre los derechos de los servidores públicos: *"...3. Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones"*.

Que el Estatuto General, Acuerdo 011 del 10 de abril de 2000, artículo 27 relacionado con las funciones del Consejo Académico, literal c, establece: *"Fijar políticas, planes y programas de actualización profesional para personal docente, estudiantil y de dirección académica"*.

Que el Estatuto Docente, Acuerdo 022 del 5 de julio de 2000, estipula en el artículo segundo: *"...Excelencia académica: El principio rector de la actividad de los docentes será la excelencia académica y científica en la búsqueda de los más altos niveles del conocimiento y de formación integral de los estudiantes; a este fin se orientarán la carrera docente, la evaluación, la formación y la actualización científica y pedagógica..."*.

Que el Consejo Académico, previo estudio y análisis, aprobó el Programa de Desarrollo Profesoral de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.

ACUERDA:

ARTÍCULO PRIMERO.- OBJETO. Aprobar el Programa de Desarrollo Profesoral de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.

**UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA***63 Años*

Hoja No. 2 Acuerdo No. 032 de 2009 "Por el cual se aprueba el Programa de Desarrollo Profesional de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca".

ARTÍCULO SEGUNDO.- La descripción del Programa hace parte integral del presente Acuerdo.

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

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Expedido en Bogotá, D.C., el 12 de mayo de 2009.

EL PRESIDENTE DEL CONSEJO,



MIGUEL AUGUSTO GARCÍA BUSTAMANTE

LA SECRETARIA DEL CONSEJO



CARMEN ELIANA CARO NOQUA



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA

63 Años

VICERRECTORÍA ACADÉMICA

PROGRAMA DE DESARROLLO PROFESORAL

CONSEJO ACADÉMICO
ACUERDO 032 DEL 12 DE MAYO DE 2009

BOGOTÁ D.C., 2009

ÉTICA-SERVICIO-SABER

CONTENIDO

	Pág.
PRESENTACIÓN	2
1. MARCOS REFERENCIALES	5
1.1 Marco histórico de las políticas y realizaciones en materia de desarrollo profesoral	5
1.2 Marco teórico-conceptual	10
1.2.1 La formación de docentes como elemento fundamental en el desarrollo profesoral	18
1.2.2 Antecedentes generales de la formación de los docentes universitarios: los programas de mejoramiento y los posgrados	20
1.2.3 El campo de formación de los profesores en la educación superior	23
1.2.4 Quehacer docente y la formación integral	25
1.2.5 El perfil del docente Unicolmayorista	27
1.3 Marco legal	28
1.3.1 De orden general	28
1.3.2 De orden específico	29
2. LINEAMIENTOS BÁSICOS DEL PROGRAMA DE DESARROLLO PROFESORAL	33
2.1 Justificación	33
2.2 Principios	35
2.3 Ubicación del programa de desarrollo profesoral en la estructura de la universidad-organización	37
2.4 Áreas prioritarias del programa	38
2.5 Objetivos	39
2.5.1 General	39
2.5.2 Específicos	39
2.6 Políticas, estrategias y metas	40
2.7 Población objeto	42
2.8 Recursos	42
2.8.1 Presupuesto de gastos	42
2.8.2 Infraestructura y equipamiento	43
2.9 Talento humano	43
2.10 Criterios a tener en cuenta en la formulación de proyectos	43
2.11 Criterios de evaluación y monitoreo	44
3. PROGRAMACIÓN OPERATIVA 2009	44
BIBLIOGRAFIA	45
LISTA ANEXOS	47

PRESENTACIÓN

El presente documento titulado *Programa de Desarrollo Profesional*, es fruto del trabajo y la reflexión que sobre el quehacer docente impulsa la Universidad en todas sus acciones orientadas a la cualificación de este estamento.

Los eventos referenciados en el documento involucran la descripción de la gestión institucional desarrollada en las diferentes áreas del conocimiento de las cuales se ocupa la Institución, como un indicativo de la permanente preocupación de la Universidad por garantizar la cualificación de sus profesionales al abrir espacios para la realización de cursos, seminarios y talleres de las áreas científica, investigativa, edumática, desarrollo del pensamiento, calidad de la educación superior, pedagogía, bilingüismo, entre otras.

El Programa se sustenta en tres marcos de orden histórico, teórico-conceptual y legal, relacionados con la formación docente, como fundamento del desarrollo profesoral: el marco histórico da razón de los antecedentes; el marco jurídico tiene de base el Estatuto Docente, los decretos y acuerdos sobre el Sistema Nacional de Capacitación y los Lineamientos del Consejo Nacional de Acreditación –CNA.

El marco teórico-conceptual se refiere a la importancia y necesidad del proceso de formación de los servidores públicos según los requerimientos de la sociedad, en cuanto a la potenciación de las competencias laborales. Lo anterior gira en torno a las categorías perfeccionamiento y actualización docente, elementos constitutivos del desarrollo en la consolidación de la formación integral y la calidad garantizada del quehacer docente.

Así mismo, se alude al campo de formación de los profesores en el ámbito de la educación superior, al perfil del docente unicolmayorista, los lineamientos básicos y la justificación del programa a la luz de los nuevos dictados, propuestas de la globalización y exigencias de la contemporaneidad. De igual manera, son enunciados los principios básicos que consisten en: integralidad, calidad, excelencia, objetividad, contextualidad, identidad institucional, participación, priorización de las áreas de interés institucionales y de docentes, recursos económicos, continuidad de los programas, ubicación y áreas prioritarias del Programa de Desarrollo Profesional.

Todo ello, se cimenta en unos objetivos, políticas, metas y estrategias dirigidos a una población objeto constituida por docentes de planta, ocasionales y catedráticos. De igual modo, se describen los recursos, el presupuesto de gastos, la infraestructura física, el talento humano y de gestión, los criterios básicos que se deben tener en cuenta para la formulación de proyectos, así como los de

evaluación y monitoreo; la programación operativa de acuerdo con líneas temáticas y modalidades.

Finalmente, se presenta un cronograma de actividades que contempla la educación formal y permanente. Con el fin de complementar esta información sobre el Programa, se incluye una bibliografía básica en el documento.

La formulación del Programa de Desarrollo Profesional, se basa en los siguientes referentes:

- Planes de Desarrollo Nacional.
- Plan Sectorial de Educación.
- Políticas Estatales y Gubernamentales de Educación Superior.
- Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología.
- Políticas ICFES (Informe final para la modernización de la universidad).
- Revisión del Estado del Arte sobre Educación Superior (Tendencias o líneas de fuerza).
- Plan de Desarrollo Institucional 2005-2009.
- Proyecto Educativo Universitario.
- Modelo Pedagógico Institucional.
- Resultados del Proceso Evaluativo (Modelo Institucional de Acreditación).
- Formulación y Desarrollo de la Estrategia de Fortalecimiento Institucional.
- Resultados de las investigaciones relacionadas con las preferencias de los docentes (véase diagnósticos en Anexo 12).

En tal sentido, la Universidad cree necesario impulsar y apoyar a los docentes en la reflexión crítica, personal y grupal sobre aspectos generales y específicos de áreas nodales de la pedagogía; ello es relevante para quienes en forma cotidiana son responsables de la excelencia académica de su quehacer. De igual modo, la Institución considera que el cuerpo docente debe conocer y aplicar las corrientes, tendencias y paradigmas educativos, avances metodológicos con mayor soporte epistemológico y práctico, a fin de que con estas premisas, cada docente pueda optar por la aplicación responsable y creativa de nuevas propuestas de formación.

Para avanzar, guiados por este propósito, la Universidad entiende que es necesario facilitar al estamento docente no sólo la revisión ponderada y crítica de los temas de actualidad con incidencia directa en el quehacer académico, sino que también juzga oportuno prestar asesoría y acompañamiento a los profesores en la planificación, diseño, desarrollo, ejecución y control de los proyectos educativos específicos, con la intención de estimular, animar, hacer efectiva y real la aplicación orgánica, investigativa y sistematizada de los logros obtenidos en los cursos de formación.

Lo anterior, responde a las necesidades de mejoramiento, apertura a los nuevos paradigmas y tendencias de la Educación Superior. Asimismo, se espera que los contenidos descritos en el documento representen el punto de partida para continuar avantes y con éxito en el proceso de ascensión progresiva, aseguramiento de la calidad académica e innovación en la actualización y perfeccionamiento docente.

Finalmente, es importante anotar que el perfil ideal del docente para la Universidad, se refleje en el sentido organizador de las experiencias académicas; allegarse a la persona del estudiante; testimonio vivo de su vocación universitaria, investigativa y docente; manejo de didácticas que posibilitan afianzar, introducir y aplicar conocimientos y habilidades en la práctica y cultivo de los valores.



PROGRAMA DE DESARROLLO PROFESORAL

1. MARCOS REFERENCIALES

1.1 MARCO HISTÓRICO DE LAS POLÍTICAS Y REALIZACIONES EN MATERIA DE DESARROLLO PROFESORAL.

El diseño, desarrollo e implementación de políticas institucionales en materia de Desarrollo Profesional en sus dimensiones: Actualización y Perfeccionamiento Docente, ha sido propósito permanente de nuestra Universidad.

Cronológicamente se pueden identificar tres períodos, de nuestra vida institucional, en lo que hace relación a la gestión institucional en materia de Desarrollo Profesional.

Un primer período (1980 - 1995), en el cual se adelantaron acciones sistemáticas, tendientes a propiciar los procesos de actualización de la formación profesional del cuerpo docente y el perfeccionamiento de su labor académica, a través de su participación en diversos eventos y espacios, tanto al interior de la propia Universidad como fuera de ella.

En un segundo período (1996 - 1999), en el cual se dio al desarrollo profesional un énfasis prioritario a través de la conceptualización, diseño y desarrollo de un programa específico, liderado por la División de Investigaciones y con la participación de los docentes y cuyo informe de gestión permite identificar los siguientes aspectos, como evidencia de la firme voluntad de las directivas de la Universidad por fortalecer las competencias personales y profesionales de la comunidad académica.

- Un aumento cualitativo y cuantitativo de las actividades de actualización y perfeccionamiento docente.
- El área científica-investigativa tuvo especial relevancia en este periodo, lo cual se corrobora con el número de seminarios y talleres realizados.
- La preparación en el área de informática se intensificó. Este hecho redundó en beneficio de la gestión institucional, tanto en el campo académico como administrativo de los diferentes programas.

El tercer período (2000 - 2009), del proceso de Desarrollo Profesional, presenta una fase de consolidación y mejora continua de la gestión institucional en esta materia lo cual se evidencia en la inclusión como área preferente en los Planes de Desarrollo Institucional.

El presente trabajo es producto de un proceso participativo adelantado en estamentos directivos y docentes, a través de equipos de trabajo, quienes de manera dedicada analizan diferentes aspectos o instrucciones de planificación del desarrollo y documentos específicos del programa con el fin de asegurar la pertinencia en la toma de decisiones.

A continuación se relacionan las actividades de formación docente realizadas en la institución de 1980 a 2009:

No.	EVENTO O ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA	OBJETIVO	INTENSIDAD	PARTICIPANTES
1	Autoevaluación Institucional: Serie "Antecedentes de Autoevaluación Institucional" – 22 tomos, 1980-1994. Durante los años 1981 a 1994, la Universidad participó en los ámbitos interno y externo en cerca de 500 cursos en diferentes áreas del conocimiento; esto indica la permanente preocupación de la institución por la cualificación de sus profesionales. De los 500 cursos, 224 fueron dirigidos al estamento administrativo y docente; 204 a estudiantes y 72 a exalumnos y profesionales externos. La participación en actividades externas a la universidad, se constituyó en otra alternativa de cualificación docente durante los últimos años. En 1985 la Institución participó en 79 actividades organizadas y realizadas con aproximadamente 250 participantes de la universidad, entre administrativos, docentes, estudiantes y directivos; en 1986 participó con 220 representantes en 118 actividades en todo el país y en el exterior; en 1987 la universidad participó en 83 actividades a las cuales se enviaron 260 representantes; en 1989 participó en 60 eventos con 172 representantes; en 1994 se enviaron 88 comisionados a 35 seminarios realizados en el país	División de Investigaciones	1980-1994	Constituir el archivo documental correspondiente al proceso de autoevaluación institucional, a partir de 1980 y del proceso de autoevaluación y autorregulación realizado de 1996 hasta el mes de agosto del año 2000.		Comunidad universitaria incluidos docentes.

No.	EVENTO O ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA	OBJETIVO	INTENSIDAD	PARTICIPANTES
2	Actualización y capacitación docente 1995-1999. Bogotá, junio 2000. A partir del examen de las actividades llevadas a cabo en cumplimiento del programa de actualización y perfeccionamiento profesional, se puede concluir que: • En términos generales, en los últimos años han aumentado las actividades de actualización. Ello evidencia la firme voluntad de las directivas de la Universidad por fortalecer las competencias personales y profesionales de la comunidad académica. • El área científica-investigativa tuvo relevancia entre los años 1995 y 1999, lo cual se corrobora con el número de seminarios y talleres realizados. • La preparación en el área de informática se ha intensificado. Este hecho redunda en beneficio de los funcionarios de la Universidad pues brinda la posibilidad de aplicar los diferentes programas en actividades laborales específicas.	División de Investigaciones	1995-1999	• Elaborar una síntesis de las actividades académicas de actualización y perfeccionamiento profesional realizadas en la U.C.M.C. • Presentar un informe institucional sobre la ejecución del programa de actualización y perfeccionamiento profesional 1996-99.		Docentes

No.	EVENTO O ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA	OBJETIVO	INTENSIDAD	PARTICIPANTES
3	Seminario Taller: Desarrollo del pensamiento: un reto clave de nuestro quehacer educativo	Oficina de Autoevaluación y Acreditación.	Julio 17, 18 y 19 de 2001.	Identificar los diferentes niveles de pensamiento y, a partir de éstos, implementar en el aula de clase estrategias pedagógicas que les permita a los docentes desarrollar las potencialidades de los estudiantes.	24 horas	92 docentes de planta, 35 catedráticos, 20 ocasionales
4	Seminario Taller: Formulación de propuestas y proyectos de investigación (la Planeación en el proceso de investigación).	Oficina de Investigaciones.	16 al 20 de sept. de 2002.	Suministrar elementos teóricos relacionados con el diseño de propuestas y/o proyectos de investigación y paralelamente apoyar la elaboración de documentos relacionados con el tema.	10 horas	30 personas (docentes y estudiantes)
5	Propuesta de formación docente Taller: "La Calidad de la educación superior y el papel de los docentes".	Oficina de Autoevaluación y Acreditación.	Planeada para el primer P.A./02.	Inducir a la discusión al interior de la Universidad sobre el papel y desarrollo de la educación superior en el contexto internacional, nacional e institucional.		Docentes de planta
6	Plan de Desarrollo Profesoral.	Comité de Personal y Capacitación Docente.	II P.A./01 y I P.A./02	Fortalecer a los docentes en los procesos de mejoramiento, renovación y actualización en el ejercicio pedagógico para lograr mayores índices de calidad en su desempeño profesional.	182 horas	Docentes de planta y catedráticos

No.	EVENTO O ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA	OBJETIVO	INTENSIDAD	PARTICIPANTES
7	Programa de actualización, perfeccionamiento y desarrollo docente.	Vicerrectoría Académica	I y II P.A. de 2003	Posibilitar la actualización, perfeccionamiento y desarrollo del estamento profesoral de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, en áreas que cualifiquen su desempeño en las funciones de docencia, investigación y proyección social, como aporte al cumplimiento de la Misión y Proyecto Educativo Universitario.		Docentes de planta. Ocasiona-les y catedráticos.
8	Programaciones Operativas años 2003-2009 del Programa de Desarrollo Profesorado	Vicerrectoría Académica, Facultades, División de Recursos Humanos, entre otros.	Años respecti vos 2003-2009	Planear las acciones de Actualización, Perfeccionamiento y Desarrollo Docente, con el fin de responder a las necesidades del estamento profesoral y coadyuvar en la calidad de la educación superior.		Docentes de planta. Ocasionales y catedráticos.

1.2. MARCO TEÓRICO - CONCEPTUAL

De acuerdo con el principio orientador que enuncia: "La docencia se caracteriza por una práctica enriquecida por la investigación y la innovación pedagógica, por una plena conciencia de que la lógica interna de cada disciplina, su estructura epistémica y la historia de la ciencia son las herramientas básicas de una pedagogía universitaria" (PEU, 28), el profesor debe, entre otros aspectos, "Identificarse como profesional de la docencia y habilitarse en las diferentes áreas del conocimiento" (29).

De lo anterior se desprende la idea de estar "habilitado para..." y en tal sentido, el concepto de competencia se aplica como guía para que el docente potencie el proceso de enseñanza, a partir del interés manifestado por el estudiante hacia el aprendizaje, como quién se está formando integralmente. "Estar habilitado para" es sinónimo de "ser competente en", y competencia es "un saber hacer frente a una tarea específica, la cual se hace evidente cuando el sujeto entra en contacto con ella. Esta competencia supone conocimientos, saberes y habilidades que emergen en la interacción que se establece entre el individuo y la tarea y que no siempre están de antemano" (SED, 1999, citado por MEN, 2003).

El concepto de competencia se relaciona directamente con el tipo de Discurso Institucional que entiende la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca como "una manifestación simbólica integradora de los referentes conceptuales básicos, que animan el quehacer institucional, para regular y contextualizar la práctica pedagógica desde las funciones de la Universidad; lo anterior se fundamenta en principios básicos culturales y educativos, que permiten crear conciencia e identidad en los actores implicados en el proceso formativo que cumple la institución" (PDI, 2005).

Para ampliar el contexto del concepto de competencia, es pertinente recordar que "en las Pedagogías Contemporáneas (De Zubiría, 37), lo común es el desarrollo de un sujeto autónomo dentro de un contexto social y cultural determinado. La intencionalidad educativa se encamina hacia el saber, saber hacer, ser y convivir. A partir de lo anterior se centra el proceso de enseñar-aprender, en la relación del ambiente, el contexto, y el conocimiento..." (UCMC, 2007:7). A partir de lo anterior el concepto de competencia, toma nueva significación en la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca al ser parte de las características de su Modelo Pedagógico, pues propende por la "potenciación de competencias cognitivas, socioafectivas, comunicativas, investigativas y axiológicas, encaminadas hacia la consolidación del pensamiento científico-tecnológico y ético; y a la creatividad e innovación". De conformidad con el PEP, cada programa académico privilegia el desarrollo de competencias específicas (UCMC, 2007: 8), lo cual sirve como punto de referencia para caracterizar el quehacer docente en la Universidad, es decir,

determinar las competencias laborales que le conciernen como agente vital del ejercicio profesoral en la Institución.

Contextualizar el concepto de competencia es ubicarlo en el espacio de la universidad y relacionarlo directamente con el ejercicio pedagógico; teniendo en cuenta el Proyecto Educativo Universitario: "la docencia se caracteriza por una práctica enriquecida por la investigación y la innovación pedagógica, por una plena conciencia de la lógica interna de cada disciplina, su estructura epistémica y la historia de la ciencia como herramientas básicas de una pedagogía universitaria" (UCMC, 1998: 28).

Asimismo, el quehacer docente se dinamiza a través del cambio del rol de profesores y estudiantes, pues los primeros pasan de poseedores del conocimiento a facilitadores del mismo, y los segundos, de simples receptores a protagonistas del aprendizaje; por lo mismo, la docencia se propone educar en las ciencias, según los criterios de verdad; desarrolla la capacidad práctico-moral, según criterios de adecuación social (contextual) y justicia; consolida habilidades técnicas, de acuerdo con los criterios estéticos.

Para desarrollar esta docencia, el profesor unicolmayorista ha de vivir y estimular valores como el respeto a la diferencia, tolerancia, solidaridad, diálogo y participación responsable; propender por un aprendizaje que genere un cambio de actitudes frente a las propias realidades personales y sociales; constituirse en facilitador-renovador del desarrollo personal del estudiante; preocuparse porque los conocimientos científicos y tecnológicos puedan ser contruidos por los estudiantes creativamente; identificarse como profesional de la docencia y habilitarse en las diversas áreas del conocimiento; igualmente, dominar habilidades comunicativas que faciliten el proceso de enseñanza-aprendizaje.

La sumatoria de los dos factores anteriores (competencia + universidad) da como resultado el concepto de Competencia Laboral, entendida como "la capacidad que una persona posee para desempeñar una función productiva en escenarios laborales usando diferentes recursos bajo ciertas condiciones, que aseguran la calidad en el logro de los resultados" (MEN, 2003) y que se caracteriza al no estar ligada a una ocupación en particular, ni a ningún sector económico, cargo o tipo de actividad productiva específica, y que es prioritaria a partir de necesidades relevantes para el ejercicio profesional (la orientación al servicio, la informática, el trabajo en equipo, el conocimiento del entorno laboral y el manejo de procesos tecnológicos básicos).

Según la Secretaría Distrital de Educación, las competencias laborales se dividen en dos grandes grupos: el primero, abarca las denominadas competencias *laborales genéricas* las que no están ligadas a una ocupación particular; *transversales* son necesarias a todo tipo de empleo; *transferibles* se adquieren en procesos de enseñanza aprendizaje; *generativas* permiten el desarrollo continuo

de nuevas capacidades; y *medibles* su adquisición y desempeño es evaluable. El segundo, agrupa las siguientes competencias:

- a. Intelectuales: condiciones intelectuales asociadas con la atención, la percepción, la memoria, la concentración, la solución de problemas, la toma de decisiones y la creatividad.
- b. Personales: condiciones del individuo que le permiten actuar adecuada y acertivamente en un espacio productivo, aportando sus talentos y en desarrollo de sus potenciales, dentro del marco de comportamientos sociales y universalmente aceptados. Aquí se incluyen: la inteligencia emocional y la ética, así como la adaptación al medio.
- c. Interpersonales: capacidad de adaptación, trabajo en equipo, resolución de conflictos, liderazgo y proactividad en las relaciones interpersonales en un espacio productivo.
- d. Organizacionales: capacidad para gestionar recursos e información, orientación al servicio y aprendizaje a través de la referenciación de experiencias de otros.
- e. Tecnológicas: capacidad para transformar e innovar elementos tangibles del entorno (procesos, procedimientos, métodos y aparatos) y para encontrar soluciones prácticas. Se incluyen en este grupo: las competencias informáticas y la capacidad de identificar, adaptar, apropiar y transferir tecnologías; y empresariales o para la generación de empresa: capacidades que habilitan a un individuo para crear, liderar, sostener unidades de negocio por cuenta propia, tales como identificación de oportunidades, consecución de recursos, tolerancia al riesgo, elaboración de proyectos y planes de negocios, mercadeo y ventas, entre otras.

Al apropiarnos del término Competencia Laboral y aplicarlo a nuestra universidad, nos permite denominarlo: Competencias Docentes para definir y caracterizar cada una de las acciones que fortalecen la docencia en la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca:

Competencias Comunicativas:

Las competencias comunicativas tienen su origen en la capacidad del individuo para utilizar el conocimiento científico en la resolución de problemas de la vida cotidiana, y no sólo del espacio escolar, sino de aprender a aprender para poder enfrentar el ritmo con que se producen nuevos conocimientos, informaciones, tecnologías y técnicas. Y a partir de aquí, las redefinimos como la adecuada utilización del saber científico para dar solución a posibles situaciones particulares de un contexto determinado por las coordenadas espacio-temporales que delimitan el accionar del individuo. En nuestro caso específico, es crear nuevo conocimiento a partir de los requerimientos históricos en los que se orienta el aprendizaje de los estudiantes y el cómo ellos se apropian de las situaciones

determinadas para generar soluciones y alternativas de mejoramiento de las relaciones entre los seres humanos y el medio ambiente.

La competencia comunicativa abarca dos aspectos complementarios al saber del docente. El primero, tiene que ver con el manejo de tecnologías de la información y comunicación-TIC, de las cuales se apropia para optimar los modelos pedagógicos acordes con procesos actuales de la globalización del conocimiento. El segundo, hace relación específica con el óptimo manejo de la lengua materna y de una lengua extranjera preferiblemente inglés, entre otros idiomas francés, alemán, italiano, portugués, permitiendo la ampliación de conocimientos a partir de otras culturas con las que se comparten intereses teóricos, metodológicos, situaciones comunes y soluciones compartidas.

Competencias investigativas

Al partir de las competencias investigativas, se pretende desarrollar la dimensión académica y científica del docente, permitiéndole identificar y apropiarse de procesos investigativos alternos, de tal manera que acceda al camino del aprendizaje de la investigación. Asimismo, debe tener la capacidad para divulgar su conocimiento de manera coherente, es decir, tiene que ver con la construcción de significados con base en la elaboración conceptual de la ciencia. De igual forma, las competencias investigativas se relacionan con el manejo de herramientas para investigar, así como la habilidad para la elaboración de propuestas de investigación, incluso asumiendo el cómo, objeto de investigación en los procesos de formación del profesorado, desde la cotidianidad de la actividad docente, lo cual hace que el profesor se convierta en un investigador de su propia quehacer pedagógico.

Competencias pedagógicas

Este grupo de competencias facilitan y promueven el acceso de los estudiantes al conocimiento y tienen que ver con la apropiación que de los modelos pedagógicos hace el docente para compartir los saberes de su disciplina con los estudiantes y sus colegas, tanto de la misma ciencia como de otras áreas. Se hace necesario, entonces, el reconocimiento de los diversos modelos de docencia de tal manera que se tome de cada uno de ellos los aspectos que potencian el ejercicio pedagógico del docente. E incluso el profesor genere actitudes y habilidades para la transformación de prácticas educativas que propicien procesos de aprendizaje acordes con la formación universitaria.

Competencias interdisciplinarias

El concepto disciplinar apunta a las particularidades de cada ciencia; sin embargo, en los actuales momentos, como rasgo globalizante de las ciencias, se han eliminado las fronteras entre los saberes. Hoy, todas las ciencias potencian su

saber a partir de los diálogos que establecen con otros conocimientos, logrando con ello la cualificación en campos disciplinarios o profesionales que amplíen sus horizontes culturales. En este sentido, el docente ha de propiciar, desde su saber, relaciones entre las disciplinas de tal manera que el aprendizaje del estudiante no se limite a la temática en que se está formando, sino que sea capaz de discutir acerca de otros saberes. En este sentido, la Universidad desde las electivas de formación integral permite que estudiantes de diferentes programas compartan no sólo un espacio de aprendizaje didáctico y lúdico, sino que también debe generar discursos a partir de la integración de los saberes en el estudiante.

Competencias reflexivas

Las competencias reflexivas tienen que ver en esencia con el sentido de pertenencia institucional del docente, pues a partir de la generación de espacios que propician la reflexión acerca del ámbito universitario, se posibilita la identificación de los lineamientos institucionales, la misión, la visión y el Proyecto Educativo Universitario; desde lo disciplinar, el respectivo Proyecto Educativo del Programa. En general, la reflexión se relaciona con la función docente en la Universidad, es decir, con las relaciones docente-docente, docente-estudiante, docente-administrativo y docente-directivo, generando interacción desde estas relaciones alternativas encaminadas a fortalecer la institución.

Competencias ciudadanas

Son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que permiten a una persona desenvolverse adecuadamente en sociedad, contribuir al bienestar común y al desarrollo del contexto en el que interactúa con su grupo humano en general. En el contexto laboral, las competencias ciudadanas permiten al individuo asumir comportamientos adecuados según la situación y el interlocutor, respetar las normas y procedimientos, ser crítico y reflexivo ante los problemas, resolver conflictos y buscar la armonía en relación con los demás, cuidar los bienes ajenos que le sean encomendados, cumplir los compromisos, participar activamente, y generar sentido de pertenencia con su Institución (SED citado por MEN, 2003). A partir de lo anterior, el docente unicolmayorista es modelo de diálogo entre los distintos componentes de la comunidad universitaria, pues será quien impulse las relaciones de cordialidad y propenderá por un ambiente idóneo para la generación del conocimiento social.

Competencias cognitivas

La participación del profesorado en los distintos eventos académicos propuestos en el Programa de Desarrollo Profesional, debe ir más allá de la recepción de los cursos, de tal manera que no se busquen resultados posteriores, sino simultáneamente con el aprendizaje. Igualmente, dicho aprendizaje abordará sus múltiples posibilidades, entre otras: el aprendizaje basado en problemas, en

proyectos, en casos, su relación con la lúdica y la epistemología, y por supuesto con el desarrollo de las demás competencias docentes. De igual manera, el acceso cognoscitivo por parte del estudiante, estará mediado por las acciones pedagógicas que realice no sólo el docente como tal, sino que también se facilitará a partir de los conocimientos aportados por los demás estudiantes.

Competencias didácticas

El uso de metodologías para el aprendizaje de los estudiantes, así como el seguimiento al trabajo independiente, las tutorías como espacios para el desarrollo del trabajo académico personal y/o grupal, son espacios de sensibilización hacia el conocimiento, lo cual facilitará la formación pedagógica acorde con las nuevas funciones docentes, pues si bien la razón de ser es el conocimiento, también es necesario apropiarse de modelos particulares que faciliten la didáctica del saber, del aprender, del enseñar, del aplicar, es decir, del saber hacer en contexto, debido a que tanto el docente como el estudiante pertenecen a un entorno determinado por circunstancias histórico temporales, que requieren de su participación en el mejoramiento de las condiciones de vida de su comunidad.

Competencias contextuales

El docente unicolmayorista ha de reconocer y diferenciar los diversos contextos que se le ofrecen a partir de todos y cada uno de sus estudiantes, de tal manera que si bien existen rasgos que unifican a aquellos (semestre, programa, entre otros) cada uno ofrece una visión distinta de la realidad que se está apropiando. Si bien se identifica el contexto universitario, desde su idónea preparación, le corresponde al docente reconocer el contexto familiar (sin ir más allá de lo permitido por la sociedad y la ley), el contexto específico, es decir, el entorno en que se desenvuelve (barrio, localidad) que se determina a partir del origen geográfico (nacional o extranjero). Reconocer estos contextos, le permitirá al docente adaptar el conocimiento general al aprendizaje particular.

Competencias jurídicas

Conocer las leyes que reglamentan la profesión docente es más que un deber del profesor, llegando incluso a ser un compromiso con su quehacer. Es necesario que el docente conozca y diferencie todas y cada una de las leyes, decretos y demás documentos estatales e institucionales que le orientan en el desarrollo de su función social. Así mismo, su interpretación de la norma le permitirá acceder a nuevas formas para mejorar el proceso de enseñanza; de igual manera, la socialización que realice del conocimiento de la ley le permitirá generar espacios de reflexión encaminados a identificar fortalezas y falencias legales que, una vez solucionadas, le beneficiarán como actor vital en la construcción institucional. Fundamentalmente, conocer la normatividad legal es reconocer los deberes y

derechos que como profesional tiene el docente, además, le garantizan igual tratamiento al interior de la institución.

Competencias éticas

Son las concernientes al tipo de relaciones sociales que se establecen entre los miembros de la comunidad académica, y que regulan sus comportamientos, teniendo en cuenta los Derechos Humanos –DDHH; así mismo, tiene que ver con el valor ético del conocimiento, pues permite identificar el valor del pensamiento de los demás, de tal manera que no se desconozcan los Derechos Autorales –DDAA, que protegen la producción intelectual así como conceptual que nutren los conocimientos desde la socialización del saber, sin importar si está publicado o no; sin olvidar que existen el conocimiento impreso, y el conocimiento pensado; igualmente, es necesario tener en cuenta las relaciones de los sujetos con el medio, de tal manera que se busque su preservación y mejoramiento.

Competencias epistemológicas

Estas competencias están estrechamente ligadas con el concepto de escritura, del cual se desprende el de competencia comunicativa y en consecuencia con el de competencia lingüística; de ahí que, epistemológicamente se tome como proceso cultural que organiza el conocimiento y se desarrolla de acuerdo con las circunstancias que rodean el ejercicio personal de organización del pensamiento, y en el cual media el ejercicio personal de investigación, la curiosidad, la identificación de preguntas y la consecuente búsqueda de respuestas. En algunos casos, el docente es un puente entre los autores que teorizan su saber y los estudiantes que acceden a dicho saber; en otros casos, el estudiante accede de manera libre y espontánea a la episteme de la investigación, de tal manera que se produzcan interrogantes que provocarán el diálogo con el docente y con los demás compañeros. En ese sentido, la ciencia se asume como forma de acceso al conocimiento, puesto que lo refleja e incluso lo reestructura en el individuo, pues le permite autoevaluarse en relación con el nivel de conocimiento y la capacidad de utilización de lo aprendido en un contexto investigativo.

Competencias lingüísticas

Las competencias lingüísticas están determinadas por las competencias comunicativas, en las que un individuo posee el conocimiento completo de su lengua materna, lo cual le permite crear y comprender textos que son comunes a todos los hablantes de esa lengua, e incluso tiene que ver con el reconocimiento de las estructuras discursivas de otras lenguas (inglés, francés, alemán, portugués...). Subyace en estas competencias el concepto de actuación que se refiere al uso real de la lengua en el habla y la escritura (Richards, *et al*, 19997, 68), que tiene directa relación con las competencias epistemológicas y la

producción de discursos orales y escritos que le permiten la socialización del conocimiento, es decir, el ejercicio de la escritura le permitirá generar escritos académicos y científicos de posible publicación como libros y capítulos de libros.

Al retomar el Programa de Desarrollo Profesional, se entenderá la **formación** como el proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones ética, estética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual; y la **capacitación** como el conjunto de procesos orientados a reforzar y complementar la capacidad cognitiva y técnica de los servidores públicos; son procesos complementarios y necesarios para que la gestión pública se ajuste a las necesidades de mejoramiento institucional así como a las demandas de la sociedad.

De conformidad con el Decreto 1567/98, "se entiende por capacitación, el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal y dirigidos a prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral" (reglamento de la Ley 443 de 1998).

Dentro del contexto citado se propone el direccionamiento de dos niveles a saber:

Perfeccionamiento docente, aquel que la universidad instaura con el fin de elevar el nivel académico del docente, se traduce en doctorados, maestrías, especializaciones y pasantías con una duración de uno a cinco años.

Actualización docente: proceso a través del cual la Universidad y las facultades facilitan el acceso a últimos avances de la disciplina específica; puede ser interno o externo. Está conformado por seminarios, talleres, cursos, congresos, conferencias, entre otros eventos de educación permanente.

Para desarrollar la docencia, el profesor debe vivir y estimular valores como el respeto a la diferencia, tolerancia, solidaridad, diálogo y participación responsable; propender por un aprendizaje que genere un cambio de actitudes frente a las propias realidades personales y sociales; constituirse en facilitador-renovador del desarrollo personal del estudiante; preocuparse porque los conocimientos científicos y tecnológicos puedan ser construidos por los estudiantes creativamente; identificarse como profesional de la docencia y habilitarse en las diversas áreas del conocimiento; igualmente, dominar habilidades comunicativas que faciliten el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Las condiciones sociales, económicas y políticas generadas por la globalización y los avances científicos y tecnológicos, se constituyen en retos permanentes para las instituciones de educación superior, por cuanto son las encargadas de formar los profesionales que han de desempeñarse en ese contexto. La universidad, como respuesta a las exigencias de que es objeto, establece mecanismos que le posibilitan su vinculación con el entorno local, regional, nacional e internacional, de tal manera que su labor esté en concordancia con estas condiciones y, por ende, sea pertinente. Se hace necesario, entonces, generar acciones que vinculen al cuerpo docente a procesos de actualización y complementación profesional, como elemento fundamental para cualificar los procesos académicos y, con ellos, la calidad profesional de los egresados.

Confirman lo anterior, los lineamientos establecidos por el Consejo Nacional de Acreditación-CNA, en los cuales se otorga especial importancia a la actualización y formación docente, como criterio de calidad educativa; se explicita en la característica 13, que propone la existencia de políticas institucionales orientadas al desarrollo integral del profesorado con el fin de mantener la calidad docente, estabilidad de la planta y renovación generacional. Igualmente, se debe responder a las condiciones mínimas de calidad, artículo 9 del Decreto 2566 del 10 de septiembre de 2003, el cual hace referencia al Personal Académico, donde se estipula la necesidad de establecer criterios y responder, entre otros aspectos, a la formación y capacitación de profesores.

1.2.1. La formación de docentes como elemento fundamental en el desarrollo profesoral.

En el Informe Delors se consagra en el capítulo denominado “El personal docente en busca de nuevas perspectivas”, la importancia del papel esencial que los docentes tienen que desempeñar en la sociedad futura. Delors precisa cuatro aspectos en los que es necesario hacer hincapié, a saber: contratación, formación inicial, selección y formación permanente; dos de ellos por lo menos dependen en gran medida de las universidades. En la 45ª Conferencia Internacional de Educación organizada por la OIE, el primero de los dos debates principales giró en torno al tema “El personal docente en busca de nuevas perspectivas” del Informe Delors y el segundo en torno a “La función de los docentes en la construcción de una cultura de paz”.

De las nueve recomendaciones formuladas en la 45ª Conferencia Internacional de Educación celebrada en Ginebra en 1996, tres estaban relacionadas con la contratación y formación de docentes. Resulta instructivo señalar la gran insistencia que sobre este particular se registra en algunos documentos recientes importantes. Esa insistencia es deliberada.

Sin la cooperación y participación activa y eficaz de los docentes, es imposible lograr una mejora sustancial de la calidad de la educación. Las nueve recomendaciones formuladas por la Conferencia Internacional de Educación en 1996, fueron las siguientes:

- *Contratación de docentes*: atraer a la docencia a jóvenes competentes.
- *Formación inicial*: mejorar la articulación de la formación inicial con las exigencias de una actividad profesional innovadora.
- *Formación en el servicio*: derecho pero también obligación de todo el personal educativo.
- *Participación de los docentes y otros agentes en el proceso de transformación de la educación*: autonomía y responsabilidad.
- *Los docentes y los actores asociados en el proceso educativo*: la educación, responsabilidad de todos.
- *Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación*: al servicio del mejoramiento de la calidad de la educación para todos.
- La promoción del profesionalismo como estrategia para mejorar la situación y las condiciones de trabajo de los docentes.
- Solidaridad con los docentes que trabajan en situaciones difíciles.
- *La cooperación regional e internacional*: un instrumento para promover la movilidad y la competencia de los docentes (OIE, 1996).

Aunque estas recomendaciones parecen muy diversas, están estrechamente relacionadas entre sí a causa de la índole misma de la enseñanza; tal y como se señala en el Informe Final de la Conferencia "un enfoque sistémico es absolutamente indispensable. La experiencia ha permitido comprender que no se puede modificar el rol de los docentes a través de medidas aisladas"¹.

La complejidad de la situación no debe disuadir a las universidades de la realización de la inversión intelectual necesaria para mejorar la preparación de los docentes².

¹ UNESCO - OEI, 1997

² ASCUN. Principales documentos de la Conferencia Mundial sobre Educación Superior de la UNESCO. "La Educación Superior en el siglo XXI: Visión y acción. París, 5-9 de octubre de 1998. En debate temático: La contribución de la educación superior al sistema educativo en su conjunto. Redactado por: Prof. Phillip HUGHES, Australian National University

1.2.2 Antecedentes generales de la formación de los docentes universitarios: los programas de mejoramiento y los posgrados.

La atención prestada a los desarrollos de la formación de los profesores universitarios ha sido desigual en el país. Sin embargo, este proceso se encuentra lleno de tendencias y perspectivas que de una u otra manera inciden en la creación de una cultura universitaria. Llevar a cabo un análisis de estos procesos implica examinar el progreso de la universidad colombiana y, con ello, la constitución de un campo de formación que articulado por agentes, agencias, discursos (políticas, regulaciones, movimientos y programas) y prácticas distribuidos en diferentes instituciones, es la expresión de la creciente ampliación y diferenciación de la cualificación de la comunidad académica nacional.

Establecer algún tipo de relación entre estas categorías de análisis permite determinar la forma que en el curso de las últimas décadas, ha adoptado el campo de formación de profesores universitarios.

Los antecedentes sobre la formación posgraduada y sobre la capacitación y mejoramiento de la calidad de los profesores universitarios en Colombia, se remontan a la década de los años sesenta y corresponden a la expansión de la educación superior. Es en esta década cuando surge la preocupación de mejorar la calidad de los profesores para atender la creciente demanda de acceso a la educación superior. Esta necesidad fue resuelta inicialmente por el Fondo Universitario Nacional y la Asociación Colombiana de Universidades-ASCUN, organismos fusionados por decreto desde 1958 y que orientaron durante cerca de diez años la educación superior en Colombia. Estos organismos propusieron un primer "Plan de Desarrollo Universitario a corto plazo (1965-1968)" que recogía recomendaciones de los representantes de las universidades colombianas, los cuales reunidos en Texas (USA) en 1963 sugerían a las directivas universitarias, con respecto al profesorado, adoptar políticas tendientes a su mejoramiento³. El "Plan de Desarrollo Universitario a Corto Plazo, 1965-1968" planteaba la necesidad de incrementar las facultades de educación y establecer un programa cooperativo de todas las universidades tendientes a la creación de un Colegio o Centro Universitario de profesores y graduados, para su formación y para saldar su déficit. El Plan también buscaba fortalecer ciertas unidades docentes para

³ Entre otras recomendaciones, están:

- "Subrayar que la labor académica y docente constituyen la función primordial de una universidad y que a su perfeccionamiento deben estar subordinadas todas las demás actividades.
- Señalar que el profesor constituye uno de los pilares fundamentales de la vida académica y recomendar en este sentido: a) la adopción de un estatuto profesoral y, b) la formación de un nuevo profesorado y mejor calificado del actual.
- Actualizar los métodos de enseñanza y aprendizaje.
- Realizar la planeación de estudios a nivel de posgrados". Véase Barrientos A. José (1983). La Asociación Colombiana de Universidades: 25 años de Historia 1958 – 1983. Vol I. Bogotá: ASCUN, pág 134.

estudios de graduados, es decir, para otorgar "por el momento" el título de Master⁴ y más tarde el de Doctor⁵.

Desde el "Plan de Desarrollo Universitario a Corto Plazo (1965-1968)" se consideraba importante que los estudios de especialización⁶ y perfeccionamiento de profesores universitarios se realizarán en las universidades mismas. En respuesta a este desafío comienzan en los años sesenta algunos programas de mejoramiento del profesorado, así como estudios de especialización en diferentes áreas de conocimiento.

La preocupación gubernamental por las fallas metodológicas de los profesores tuvo su expresión constante en ASCUN durante ese período. Permanentemente, en reuniones de rectores, en seminarios o en declaraciones de los ministros de educación se hacía explícita la debilidad en los cuerpos de profesores debido al escaso número de éstos con alta dedicación a la vida académica, a su descontento y a su inestabilidad laboral, y se recomendaba a las instituciones reflexionar sobre los sistemas y métodos de enseñanza, aprendizaje e investigación, así como establecer cursos de información y capacitación sobre técnicas psicopedagógicas para el mejoramiento del profesorado⁷. También se recomendaba establecer como carrera profesional el ejercicio de la docencia universitaria, ofrecer planes de formación en educación a los aspirantes a profesores universitarios, y buscar que las facultades de educación promovieran cursos de psicopedagogía para los estudiantes de otras facultades, con miras a la formación de nuevos profesores universitarios⁸.

El surgimiento de los posgrados permitió no sólo intentar mejorar la cualificación de los "recursos humanos" demandados por los requerimientos ocupacionales provocados por la modernización del Estado y por los cambios económicos y sociales, sino tratar de resolver demandas de personal calificado en las universidades para responder a la explosión demográfica universitaria de la época. Si la carencia de centros de formación y capacitación del profesorado universitario permitió que en la década de los años sesenta el ingreso al cuerpo profesoral universitario se realizará sólo con el requisito de la licenciatura o de otro título profesional, con la expansión de los posgrados en diferentes áreas mínimamente se superaron las limitaciones de recursos profesorales para el ejercicio de la docencia en la educación superior.

⁴ Por su parte, el doctor Néstor Hernando Parra, Rector de la Universidad del Tolima presentó un informe del estudio titulado "Educación de Graduados y Formación del Profesorado en Colombia (1965-1968)" en el cual se recopilaba información sobre la formación del profesorado en el país.

⁵ Véase Barrientos A. José (1983) Op. Cit., pág 140

⁶ Comienzan en este período de manera incipiente los estudios de especialización en el país.

⁷ Véase Barrientos A. José (1983) Op. Cit., 160, 196.

⁸ Ibídem, pág 197.

A partir de 1960 se inicia en el país el surgimiento de programas académicos de posgrado, preferencialmente en el área de las ciencias de la salud⁹. Para 1965 los programas registrados ascendían a 45 con una mayor diversificación en nuevas áreas de conocimiento. Estos programas se encontraban concentrados en muy pocas universidades (cuatro oficiales y dos privadas).

Según Orozco y Romero (1991), el moderado crecimiento que muestran los programas durante este período tiene su explicación en la carencia de una infraestructura científico-tecnológica, en las condiciones del desarrollo nacional, en la inversión baja en materia de investigación, en la inexistencia de comunidades académicas consolidadas, en la ausencia de una tradición académica fuerte en materia de investigación de frontera y en la separación entre el quehacer de la universidad y las necesidades del país¹⁰.

La segunda mitad de la década de los años sesenta muestra un crecimiento acelerado. Así, mientras en 1965 existían 45 programas, en 1971 el número había ascendido a 129. La década de los años setenta presenta un crecimiento acelerado de los programas de posgrado. Se pasa de 129 programas en 1971 a 254 en 1979.

Para este período se observa una creciente presencia de instituciones privadas que ofrecen programas de posgrado (11 instituciones privadas mientras en 1971 había sólo 4 que ofrecían programas de posgrado). De los 254 programas existentes en 1979, 143 corresponden a especialización, 108 a maestría y sólo 3 a doctorado. La cifra se incrementa para 1983 a 466 programas y en 1989 a 616. El campo de la educación ofrece un crecimiento representativo con respecto a otras áreas pero igualmente significativo. En 1989 existían 46 programas de posgrado en educación desagregados en 15 especializaciones y 31 maestrías.

De hecho, fue la década de los años noventa cuando el crecimiento de los programas de pregrado y posgrado fue inusitado. Para 1999 la cifra de posgrados en docencia universitaria asciende a 54 con las más variadas denominaciones, jornadas y metodologías.

Un aspecto que llama la atención es el concerniente a la justificación de los programas. La mayoría de ellos, tanto las especializaciones como las maestrías se justifican en razón de la necesidad de mejorar la competencia pedagógica de los profesores, de desarrollar su competencia, de favorecer el desarrollo de una mejor formación en la universidad y de mejorar la calidad de la educación. Es interesante observar que si bien la justificación se relaciona preferencialmente con el desarrollo de la investigación, tal decisión no parece tener mayor incidencia en la formulación de los denominados perfiles, los cuales enfatizan más en la

⁹ En ese año se registran 32 programas de los cuales 28 pertenecían al área de la salud, 2 al área de las ciencias sociales y 2 en el área de humanidades.

¹⁰ Véase, Orozco S. Luis E. y Luis E. Romero O. (1991) Formación Local de Recursos Humanos en Colombia. Santafé de Bogotá: Universidad de los Andes. Magíster en Dirección Universitaria.

orientación del ejercicio hacia el desarrollo de procesos tecnológicos, de planeación académica, y de organización de la instrucción. En el caso de las maestrías, se identifican como acciones ocupacionales del profesor universitario, la participación en el desarrollo de innovaciones, la tarea constante de investigación científica y pedagógica, la planeación tecnológica y el desarrollo curricular. Las maestrías hacen énfasis a la formación en investigación. Esto parece ser más una respuesta al perfil legal que propone la Ley 30 de 1992, que un afán o interés real de formar investigadores sobre los múltiples problemas de la práctica pedagógica universitaria.

Por otra parte, no aparecen definidas acciones de apoyo a los programas. Muy escasas instituciones invierten parte de sus ingresos por concepto de costosas matrículas en insumos bibliográficos, tecnológicos o metodológicos para sus programas. Tampoco se observa un interés abierto de las instituciones de participar en la creación de redes interinstitucionales, en desarrollar investigaciones interdisciplinarias, en organizar grupos de trabajo o de investigación que reflexionen sobre la práctica pedagógica o la docencia universitaria. Finalmente, no se observa producción intelectual amplia sobre el tema de la profesión de profesor universitario¹¹.

1.2.3. El campo de formación de los profesores en la educación superior.

La formación de profesores universitarios es un tema que por su naturaleza no puede desligarse de los contextos sociopolítico, histórico e institucional en los cuales surgieron y se desarrollaron alternativas para su transformación y mejoramiento. El tema de la formación de los profesores universitarios nos vincula a los permanentes propósitos de modernización de la universidad y de modernización educativa del país. Los modelos de formación de profesores universitarios tienen alguna relación con los modelos de modernización del país que han estado ligados al afán de inducir transformaciones aceleradas de la sociedad colombiana frente a las presiones del campo internacional. Podríamos, en este sentido, pensar que nuestro sistema educativo se ha constituido a partir del encadenamiento de procesos de transferencia de ideas, experiencias y modelos educativos internacionales.

No es posible, entonces, analizar el surgimiento y desarrollo de lo que se ha denominado el campo de formación de profesores universitarios, sin referirse al contexto histórico en el cual se configura. El surgimiento de este campo tiene alguna relación con los cambios cuantitativos experimentado durante las últimas

¹¹ DIAZ Villa, Mario. La formación de profesores en la educación superior colombiana: Problemas, conceptos, políticas y estrategias. I.C.F.E.S. Colombia, agosto de 2000. Págs 29 y ss.

décadas en la educación superior en Colombia¹² y con los cambios en las perspectivas teóricas (discursos) así como en los objetos y métodos que han orientado los procesos de formación. Este último aspecto ha permitido, hasta cierto punto, transformar los hábitos culturales del campo pedagógico universitario y generar nuevas condiciones para el desarrollo de sus prácticas pedagógicas.

La referencia a un campo de formación tiene especial importancia a medida en que la formación de los profesores en la educación superior no puede continuar reduciéndose a un agregado de prácticas que de manera contingente, realizan las instituciones y que se califican y descalifican de acuerdo con el status, la importancia y el poder que cada institución posee. El campo de formación de profesores para la educación superior puede describirse como un espacio de posiciones epistemológicas, teóricas y metodológicas de agentes y agencias que activan una gama amplia de prácticas que se oponen o complementan en un momento dado el desarrollo de la formación. Esta perspectiva permite trascender los ejercicios aislados y singulares de acciones que se yuxtaponen y que no se inscriben en un propósito general o colectivo de transformación de la conciencia pedagógica de los profesores.

La definición de un campo de formación (o del campo de formación) de profesores para la educación superior debe corresponder a posiciones, relaciones y prácticas que se deriven de una política común y de estrategias integradas.

Las relaciones entre los agentes y las agencias del campo de formación deben estar reguladas por un sistema de relaciones, que medien tanto en la producción y reproducción de discursos y prácticas como en las posiciones que asumen los agentes y agencias en el campo.

Esto hace que la dinámica del campo de formación se defina a partir de una red de interrelaciones entre la pluralidad de agencias (instituciones) y agentes que actúan sobre la formación de sus profesores¹³.

¹² Los cambios cuantitativos están asociados a los procesos de expansión del sistema que desde la década del sesenta se han expresado en:

- a) Una ampliación de su base institucional, manifiesta en el crecimiento inusitado de instituciones de educación superior.
- b) Una expansión de cobertura expresada en la manifestación de la matrícula.
- c) Una expansión de los programas de formación.
- d) Una expansión del cuerpo docente universitario.

¹³ DÍAZ VILLA, Mario. agosto de 2000: 40 La formación de profesores en la educación superior colombiana: Problemas, conceptos, políticas y estrategias. I.C.F.E.S. Colombia.

1.2.4. Quehacer docente y la formación integral

Quehacer Docente

De acuerdo con el Proyecto Educativo Universitario¹⁴ “La docencia se caracteriza por una práctica enriquecida por la investigación y la innovación pedagógica, por una plena conciencia de la lógica interna de cada disciplina, su estructura epistémico y la historia de la ciencia son las herramientas básicas de una pedagogía universitaria.

Por otra parte, la docencia no puede escaparse a las nuevas realidades derivadas de la transformación e interrogantes planteados por la cultura y la evolución de los saberes en una sociedad globalizada. En consecuencia, el quehacer docente se dinamiza a través del cambio del rol de profesores y estudiantes, pues los primeros pasan de poseedores del conocimiento a facilitadores del mismo y los segundos, de simples receptores a protagonistas del aprendizaje.

La docencia se propone educar en las ciencias, según criterios de verdad; desarrolla la capacidad práctico-moral, según criterios de adecuación social y de justicia; consolidar habilidades técnicas para obrar con precisión y eficiencia y cultivar la sensibilidad, de acuerdo con los criterios estéticos.

Para desarrollar esta docencia, el **profesor** debe:

- Vivir y estimular valores como el respeto a la diferencia, tolerancia, solidaridad, diálogo y participación responsable.
- Propender por un aprendizaje que genere un cambio de actitudes frente a las propias realidades personales y sociales.
- Constituirse en facilitador-renovador del desarrollo personal del estudiante.
- Preocuparse porque los conocimientos científicos y tecnológicos puedan ser contruidos por los estudiantes creativamente.
- Identificarse como profesional de la docencia y habilitarse en las diversas áreas del conocimiento.
- Dominar habilidades comunicativas que faciliten el proceso de enseñanza-aprendizaje.

¹⁴ UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA, Proyecto Educativo Universitario Acuerdo 005 del 9 de marzo de 1998, p. 28.

Formación Integral, aspecto determinante del desarrollo profesoral

La universidad fundamenta su filosofía en los principios de la educación humanista centrada en la persona y cuya finalidad es la conservación y el incremento de valores radicalmente humanos. En este sentido, la formación integral se entiende como un proceso educativo que estimula la manifestación, desarrollo y orientación de la sensibilidad, la racionalidad y la trascendencia de la persona y, así mismo, propicia el desarrollo de competencias socio-afectivas dirigidas a afinar el carácter, la conducta y las formas de interacción.

La formación que promovemos tiene entonces dos propósitos centrales:

- Preparar al hombre para realizar los cambios necesarios y hacer una sociedad más justa, más solidaria y más humana.
- Reforzar una identidad personal y colectiva que se sustenta en un conjunto de tradiciones históricas que conservan y proyectan un patrimonio natural y cultural, individual y social, regional y nacional.

En consecuencia, la formación integral que pretendemos se reconoce en el incremento de valores de orden ético, social, moral y afectivo, pues si bien es cierto que en la vida moderna la globalización científica y tecnológica representa adquisiciones fundamentales, no por ello puede descuidarse la dimensión axiológica del hombre que se educa: solidaridad, participación, responsabilidad, voluntad de servicio y apertura a la trascendencia. De esta manera, se intentan superar visiones fragmentadas o yuxtapuestas de la ciencia, la técnica y la cultura con miras a instaurar una nueva ética social basada en la justicia, los derechos y deberes humanos y el bien común.

Para promover la formación integral, la Universidad parte de la conjunción inteligencia – afectividad, característica del humanismo, el cual postula el aprender como desarrollo de actitudes, vivencias de valores y estimulación de estructuras mentales en la persona. Para la Universidad son fundamentales aprender a ser, aprender a comprender, aprender a convivir, aprender a crear y aprender a pensar. Se busca un espacio siempre creciente, para la discusión y la confrontación integral propia de la universidad, superar el profesionalismo y ubicar a la persona en un amplio contexto de realidad, formándola para desarrollar su actividad profesional con idoneidad, responsabilidad, ética y compromiso social.

Mediante esta formación integral el estudiante de la universidad debe:

- Desarrollar la autoestima, el autodesarrollo, la autopromoción, el autocontrol y la autoevaluación, con el fin de actuar rectamente en un mundo de cambio e incertidumbre.

- Articular los problemas y necesidades de desarrollo con sus implicaciones éticas, socio – políticas, culturales, medio-ambientales y estéticas.
- Fortalecer la capacidad de crítica y conocimiento del entorno social y económico del país del mundo.
- Promover su inventiva mediante desafíos intelectuales, imaginativos y creativos.
- Desarrollar competencias intelectuales y de comunicación que le permitan la excelencia académica, mediante su compromiso con el aprendizaje autónomo y autorreflexivo.

1.2.5 El perfil del docente Unicolmayorista

En consecuencia, y sintetizado, el perfil del docente exige o debe significar¹⁵:

- Tener en cuenta que educa a una generación joven, cuyos intereses van más allá de recibir una iniciación en una especialidad y busca las pautas intelectuales que le permitan desarrollar su pensamiento y acción con cierto grado de firmeza.
- Ser no sólo un instructor, sino el articulador de las condiciones políticas, económicas e históricas que influyen en el aprendizaje.
- Convertirse en organizador de experiencias académicas, asesor y tutor del estudiante a través de mecanismos novedosos.
- Allegarse a la totalidad de la persona del estudiante, sin ceñirse al cultivo de una estrecha porción intelectual, por razón de la asignatura que enseña.
- Exigirse a sí mismo antes que exigir al estudiante: el maestro hace al discípulo y el discípulo hace al maestro.
- Ser, ante todo, un testimonio vivo de su vocación universitaria en el ejercicio mismo de su labor investigativa y docente.
- Colaborar en el crecimiento cultural, científico, social y político de sus estudiantes, como seres humanos con identidad propia, diferente de la suya.
- Identificar, compartir y vivenciar la concepción educativa de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.
- Buscar un adecuado equilibrio entre la instrucción y la formación de la persona.

¹⁵ UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA, Ibid, p. 24

- Identificar didácticas que posibiliten afianzar, introducir y aplicar conocimientos, habilidades y actitudes.
- Generar ambientes de empatía que favorezcan el proceso de enseñanza y aprendizaje.
- Sistematizar el proceso docente y a partir de ello producir investigación pedagógica en el aula de clase.
- Ser ejemplo de sus alumnos en la práctica y cultivo de los valores en todos los espacios y tiempos.

1.3. MARCO LEGAL

1.3.1 De Orden General

DOCUMENTO	DESCRIPCIÓN
Ley 30 de 1992	Por la cual se organiza el Servicio Público de Educación Superior.
Ley 4 de 1992	Por la cual se dictan disposiciones referentes a propiciar una capacitación continua del personal al servicio de las entidades

DOCUMENTO	DESCRIPCIÓN
Decreto 1050 de 1997	Mediante el cual se dictan disposiciones sobre comisiones en el exterior. Se aplica a los servidores públicos de Ministerios, Departamentos Administrativos, Unidades Administrativas Especiales, Superintendencias, Establecimientos Públicos, Empresas Industriales y Comerciales del Estado y Sociedad de Economía Mixta, así como a los miembros de las Juntas o Consejos Directivos o Superiores de Entidades Descentralizadas del Orden Nacional que tengan calidad de servicios públicos.
Decreto 1567 de 1998	Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de estímulos para los empleados del Estado
Ley 1567 de 1998	Por la cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación.
Ley 433 de 1998	Tít. IV. Establece los Estímulos y capacitación de los empleados de carrera.
Lineamientos de Acreditación. 1998	Característica 24: existen políticas y programas de desarrollos profesoraes en conformidad con los objetivos de la educación superior, de la institución y del programa, adecuados a las necesidades y objetivos del mismo.
Decreto 1572 de 1998	Título IV- Establece los planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.

Decreto 682 de 2001	Por el cual se adopta el plan nacional de formación y capacitación.
Ley 743 de 2002	Código Disciplinario Único. Artículo 33: es un derecho del trabajador recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
Lineamientos para Acreditación Consejo Nacional de Acreditación	Lineamientos para la Acreditación de Programas: Factor 3, denominado "Características asociadas a los profesores".

1.3.2. De Orden Específico

DOCUMENTO	DESCRIPCIÓN
Decreto 808 de 2002	Por el cual se establece el crédito académico como mecanismo de evaluación de calidad, transferencia estudiantil y cooperación interinstitucional.
Resolución 1108 de 29 de agosto de 2000	Por la cual se crea el Comité de Personal y Capacitación Docente: • Objetivo: propender por la actualización, avance científico e investigativo y perfeccionamiento profesional del cuerpo docente. • Integrantes. • Funciones
DOCUMENTO	DESCRIPCIÓN
Estructura orgánica	Artículo 16: Funciones de la División de Recursos Humanos: a. Cumplir y hacer cumplir las normas constitucionales, legales y reglamentarias; así como las políticas y procedimientos sobre selección, vinculación, desarrollo, capacitación, promoción y evaluación del personal docente y administrativo. f. Programar, evaluar, realizar y ejecutar programas de capacitación para el personal docente y administrativo, en coordinación con las dependencias respectivas. g. Programar y desarrollar actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico y científico para docentes e investigadores. Artículo 21: Comité de Capacitación (Decreto 1567 de 1998) - Integrantes y funciones. 7. Para adelantar estudios de posgrado o asistir a cursos de actualización o complementación, cuando se trate de docentes de carrera. 8. Para desempeñar un cargo de libre nombramiento y remoción; dentro o fuera de la Institución, si éste recae en un docente de carrera. 9. Para atender invitaciones de gobiernos extranjeros, de organismos internacionales, de instituciones privadas nacionales o del exterior. Artículo 119. Las comisiones en el interior del país, hasta por seis (6) meses, serán conferidas por el Rector; las que excedan este término deben ser autorizadas por el Consejo Superior Universitario.

	Parágrafo. El Rector, previo concepto del Consejo Académico, podrá autorizar la ausencia de un docente de planta para asistir a eventos académicos en el interior del país o en el exterior, cuando éstos no causen erogación al presupuesto de la UNIVERSIDAD por concepto de viáticos, transporte o inscripciones. Artículo 120. Para las comisiones al exterior, se deberá atender lo dispuesto por el Estatuto General y las demás normas vigentes sobre la materia. Artículo 121. Solamente podrá conferirse comisión para fines que directamente interesen a la UNIVERSIDAD. Artículo 122. La comisión de servicios hace parte de los deberes de todo docente y no constituye forma de provisión de empleos. En lo relativo al pago de viáticos y gastos de transporte, así como en lo concerniente a la remuneración a que tiene derecho el comisionado, se atenderá lo dispuesto en las normas legales pertinentes. Artículo 123. En el acto administrativo que confiere la comisión de servicios, deberá expresarse su objeto y duración, que podrá ser hasta por treinta (30) días, prorrogables por necesidades de la UNIVERSIDAD y por una sola vez, hasta por treinta (30) días más, dentro de los ocho (8) días siguientes al vencimiento de toda comisión.
--	---

DOCUMENTO	DESCRIPCIÓN
Estructura orgánica	Artículo 124. La comisión para adelantar estudios, sólo podrá conferirse a los docentes, cuando con ello no se afecte el desarrollo de los programas académicos y siempre que se cumplan las siguientes condiciones: 10. Ser profesor escalafonado y tener por lo menos dos (2) años continuos de servicios a la UNIVERSIDAD.
Estatuto General	Consejo Académico - Funciones: Artículo 27- Fijar políticas, planes y programas de actualización profesional para personal docente, estudiantil y de dirección académica.
Acuerdo No. 022 de julio 5 de 2000	Comisiones de estudio: Artículo 117. El docente se encuentra en comisión, cuando por disposición de autoridad competente ejerce temporalmente las funciones propias de su cargo en lugares diferentes a la sede habitual de su trabajo, o atiende transitoriamente actividades oficiales distintas a las inherentes al empleo de que es titular. Artículo 118. Según los fines para los cuales se confieren, las comisiones pueden ser: 6. De servicio, para desempeñar labores docentes propias del cargo, en lugar diferente al de la sede habitual de trabajo, cumplir misiones especiales conferidas por autoridad competente; asistir a reuniones, conferencias o seminarios; o realizar visitas de observación que interesen a la Universidad y que se relacionen con el área o la actividad en que presta sus servicios el docente. 11. Que las evaluaciones realizadas durante el año inmediatamente anterior al del otorgamiento de la comisión, sean satisfactorias y el docente no hubiere sido sancionado disciplinariamente. 12. Que la UNIVERSIDAD disponga de los medios para garantizar la continuidad de la actividad docente y/o los recursos financieros, tanto para la provisión de la vacancia transitoria como para los gastos de comisión.

	13. Que los estudios a realizar correspondan al área de desempeño del docente. Artículo 125. Todo docente, quien por seis (6) meses o más meses calendario, se le confiere comisión de estudios que implique separación total o parcial en el ejercicio de las funciones propias del cargo, suscribirá con la UNIVERSIDAD, un convenio, en virtud del cual se obliga a prestar sus servicios a la entidad en el cargo de que es titular o en otro de igual categoría, por un tiempo correspondiente al doble del tiempo de la comisión. Este término, en ningún caso podrá ser inferior a un (1) año y con una dedicación no menor a la que tenía en el momento de otorgarle la comisión. Cuando la comisión de estudios se realiza en el exterior por un término menor de seis (6) meses, el docente estará obligado a prestar sus servicios a la UNIVERSIDAD por un lapso no inferior a seis (6) meses. Artículo 126. Para garantizar el cumplimiento de las obligaciones derivadas del convenio, el docente deberá constituir a favor de la UNIVERSIDAD, una póliza de garantía en cuantía equivalente al ciento por ciento (100%) de lo que el docente pueda devengar durante su permanencia en la comisión de estudios, incluyendo la totalidad de los costos directos que ocasione al presupuesto de la UNIVERSIDAD.
--	---

DOCUMENTO	DESCRIPCIÓN
Estatuto docente	Artículo 127. La UNIVERSIDAD podrá revocar en cualquier momento la comisión y exigir que el docente reasuma las funciones de su empleo, cuando por cualquier medio se verifique que la asistencia, la disciplina, el rendimiento en el estudio no son satisfactorios, o no se hayan cumplido las obligaciones pactadas. En este caso, el docente deberá reintegrarse a sus funciones en el plazo que sea señalado y prestar sus servicios conforme a los dispuesto en el artículo 125, so pena de hacerse efectiva la póliza de garantía, sin perjuicio de las medidas administrativas y las sanciones disciplinarias a que haya lugar. Artículo 128. Al término de la comisión de estudios, el docente deberá presentarse ante el rector, de lo cual se dejará constancia escrita y tendrá derecho a ser reintegrado al servicio. Artículo 129. El docente en comisión deberá enviar semestralmente al decano o jefe inmediato, con copia a la División de Personal, informes sobre el desarrollo de la comisión, acompañados de los certificados correspondientes, sin perjuicio de que la UNIVERSIDAD pueda solicitarlos en cualquier tiempo. Artículo 130. Durante el período de la comisión de estudios, no se podrá cambiar la categoría ni la dedicación del docente. Artículo 131. Las comisiones de estudio en el exterior y en el país, con exención total de la carga académica, se otorgarán por un término no mayor de dos (2) años, prorrogables una sola vez hasta por otro año para la obtención del doctorado, previo concepto favorable del Consejo Académico.

	Parágrafo. En casos especiales podrá ampliarse el término de la comisión en el exterior, hasta por otros tres (3) meses para perfeccionamiento lingüístico. Artículo 132. El docente a quien se le confiera una comisión de estudio de un (1) año o más de duración, no tendrá derecho a una nueva comisión de estudios hasta que haya cumplido los compromisos adquiridos con la UNIVERSIDAD, originados en la anterior comisión. Artículo 133. El docente no podrá iniciar la comisión sin haber legalizado su situación con la UNIVERSIDAD en materia contractual y administrativa. El incumplimiento de esta disposición se considera como abandono del cargo. Artículo 134. En los casos de comisión de estudios, podrá proveerse el empleo vacante transitoriamente, si hay disponibilidad en el presupuesto de la vigencia; el docente que reemplaza al titular podrá percibir la remuneración correspondiente; sin perjuicio del pago del salario que corresponda al docente comisionado.
Acuerdos No. 002 de 25 de febrero y 031 de 22 de julio de 2003	Por el cual se aprueban los programas de actualización docente y se modifican.
DOCUMENTO	DESCRIPCIÓN
Acuerdo 004 de 2003 (11 abril, 2003)	Reglamenta las comisiones de estudio, actualización y perfeccionamiento docente, previstas en el Estatuto Docente Acuerdo 022 de 2000, para los profesores de planta de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, conforme al procedimiento consagrado en el presente acuerdo según la clase, duración y metodologías de los estudios que se adelantan o adelantarán.
El Acuerdo 013 de mayo 12 de 2003	Por el cual se establecen las normas y procesos para la reestructuración de los programas de formación en pregrado y especialización, que ofrece la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.
Programa de Desarrollo Profesorado 2004	Los eventos referenciados en el documento, involucran la descripción de la gestión institucional desarrollada en las diferentes áreas del conocimiento de las cuales se ocupa la institución, como un indicativo de la permanente preocupación de la Universidad por garantizar la cualificación de sus profesionales al abrir espacios para la realización de cursos, seminarios y talleres de las áreas científica, investigativa, educativa, desarrollo del pensamiento, calidad de la educación superior y desarrollo profesoral, entre otros.
Resolución No. 080 2005 (21 enero, 2005)	Se crea el Comité de Desarrollo Profesorado, se especifican sus integrantes y se definen las funciones de dicho comité.
Resolución No. 081 2005 (21 enero, 2005)	Reglamenta la ejecución del rubro de capacitación, en lo referente al apoyo económico para matrícula en Maestrías y Doctorados del personal Docente de Planta de la Universidad
Acuerdo No. 004 del 2005 (abril 20 de 2005)	Por el cual se aprueba el Plan de Desarrollo Institucional 2005 – 2009 de la UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA"

Acuerdo 01 Febrero 5 de 2007	Por el cual se reconoce el Sistema de Tutorías en la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca
Acuerdo 02 Febrero 5 de 2007	Por el cual se reconocen las Directrices Institucionales para el proceso de Evaluación Curricular en la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.

2. LINEAMIENTOS BÁSICOS DEL PROGRAMA DE DESARROLLO PROFESORAL

En el presente programa se desarrolla:

La justificación; los principios orientadores; la ubicación estructural del programa; las áreas prioritarias; los objetivos generales y específicos; las políticas, estrategias y metas; la población objeto; los recursos; el talento humano; los criterios de formulación de proyectos y los criterios de monitoreo y evaluación.

2.1 JUSTIFICACIÓN

Las condiciones sociales, económicas y políticas generadas por la globalización y los avances científicos y tecnológicos, se constituyen en retos permanentes para las instituciones de educación superior, por cuanto son las encargadas de formar los profesionales que han de desempeñarse en ese contexto.

La universidad, como respuesta a las exigencias de que es objeto, establece mecanismos que le posibilitan su vinculación con el entorno local, regional, nacional e internacional, de tal manera que su labor este en concordancia con estas condiciones y, por ende, sea pertinente.

Se hace necesario, entonces, generar acciones que vinculen al estamento docente a procesos de actualización y perfeccionamiento profesional, como elemento fundamental para cualificar los procesos académicos y con ellos la calidad competitiva de los egresados.

Confirma lo anterior, los lineamientos establecidos por el Consejo Nacional de Acreditación-CNA, en los cuales se otorga especial importancia a la cualificación docente, como criterio de calidad educativa, esto se explicita en el *Factor 3. sobre Características asociadas a los profesores*, así:

"Característica 13. Desarrollo profesoral:

En conformidad con los objetivos de la educación superior, de la institución y del programa, existen políticas y programas de desarrollo profesoral adecuadas a las necesidades y objetivos del programa, y en los que efectivamente participan los profesores del mismo.

Aspectos que se deben evaluar:

- a) Políticas institucionales orientadas al desarrollo integral del profesorado.
- b) Políticas institucionales con respecto al mantenimiento de la calidad docente, estabilidad de la planta y renovación generacional.
- c) Programas y presupuesto para el desarrollo integral del profesorado.
- d) Participación del profesorado durante los últimos cinco años en programas de desarrollo integral y actividades de actualización profesional, formación de postgrado, y capacitación docente.

Indicadores:

- a) Documentos institucionales que contengan políticas en materia de desarrollo integral del profesorado.
- b) Programas, estrategias y mecanismos institucionales para fomentar el desarrollo integral, la capacitación y actualización profesional, pedagógica y docente, de los profesores
- c) Nivel de correspondencia entre las políticas y los programas de desarrollo profesoral y las necesidades y los objetivos del programa.
- d) Porcentaje de profesores del programa que ha participado en los últimos cinco años en programas de desarrollo profesoral o que ha recibido apoyo a la capacitación y actualización permanentes, como resultado de las políticas institucionales orientadas para tal fin.
- e) Apreciación de directivos y profesores del programa sobre el impacto que han tenido las acciones orientadas al desarrollo integral de los profesores, en el enriquecimiento de la calidad del programa¹⁶.

Igualmente, se debe responder a las condiciones mínimas de calidad, artículo 9 del Decreto 2566 del 10 de septiembre de 2003, el cual hace referencia al Personal Académico y donde se estipula la necesidad de establecer criterios y responder, entre otros aspectos, a la formación y capacitación de profesores.

De acuerdo con el diagnóstico realizado en el 2003 sobre la Evaluación del Programa de Actualización, Perfeccionamiento y Desarrollo Docente se encontró que esta población manifiesta la importancia de mantener una propuesta de cualificación impulsada por la Universidad. De igual manera consideran que la

¹⁶ CNA. Lineamientos para la Acreditación de Programas, Noviembre de 2006. p. 67.

capacitación ofrecida ha generado aportes a la labor docente en las áreas de pedagogía, edumática, disciplinar e investigación principalmente. Aún cuando se hace necesario enfatizar una clara tendencia a trabajar en aspectos relacionados con la tecnología y los sistemas de información como valores agregados a su quehacer docente.

Asimismo en el diagnóstico realizado acerca del mismo tema en el año 2007 determinó, entre otros aspectos, que: un número considerable de docentes participa en las actividades relacionadas con eventos de cualificación en el marco del Programa de desarrollo profesoral. Algunos de ellos respondieron que su mayor participación ha sido en el área de Edumática, en segundo renglón el área de Pedagogía, y en tercera preferencia, la investigación.

Es importante agregar que los eventos de desarrollo profesoral respondieron a tres necesidades: Pedagogía, Edumática y Desarrollo Disciplinar. En el primer aspecto, se fortaleció el aspecto metodológico como parte del saber hacer en el proceso enseñanza-aprendizaje. Se respondió a las necesidades del manejo de tecnologías de la información y las comunicaciones (Edumática) que brinda herramientas de interacción dinámica a través de la virtualidad como apoyo a la presencialidad. En el segundo aspecto, se resalta el tema de las competencias, que permite su contextualización en el espacio universitario y relacionado directamente con el ejercicio pedagógico.

Por su parte, en el tercer aspecto, el disciplinar, las necesidades apuntaron al desarrollo disciplinar según la naturaleza de los distintos programas académicos de la Universidad. Algunos temas fueron: desarrollo comunitario, y retos en los formación del trabajador social (Trabajo Social); revitalización inmobiliaria del centro de Bogotá, y representación y modelado 3D de proyectos (Ingeniería y Arquitectura); derecho internacional humanitario y autoeducación (Derecho); actualización del área comercial y sistemas, medio ambiente y desarrollo rural (Administración y economía); y auditoria de calidad y epidemiología (Ciencias de la salud).

2.2 PRINCIPIOS

El desarrollo de los procesos de capacitación y formación de docentes se orienta bajo los siguientes principios:

- **Integralidad.** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los docentes en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.

- **Calidad y excelencia.** Opción que permite mejorar los procesos pedagógicos, investigativos y de extensión para alcanzar la competencia suficiente y rigurosa en las distintas actividades y programas de orden institucional e interinstitucional.¹⁷
- **Objetividad.** La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe responder a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas. De igual manera debe tenerse en cuenta el análisis transversal del Plan de Desarrollo Institucional que refleja las prioridades de intervención a nivel general.
- **Contextualidad.** Espacio que permite ubicar a los profesionales en el ámbito social, político, económico y, desde este espacio, precisar sus necesidades relacionadas con el contexto socio-político colombiano, las exigencias educativas, el sincretismo cultural característico del país, las modernas políticas de apertura, democratización y la internacionalización del conocimiento. Misión institucional.
- **Identidad institucional.** Búsqueda permanente y consolidación de la filosofía institucional, plasmada en la misión y en la visión, con el objetivo de formar y aplicar valores que fortalezcan el sentido de pertinencia a la institución y fomenten el compromiso con la comunidad académica.
- **Participación.** Todos los procesos hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como el diagnóstico de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, se deben contar con la participación activa de los diferentes estamentos. En consecuencia, la Universidad propiciará los espacios y oportunidades necesarias para la estructuración e implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- **Prelación a las áreas de interés de la Institución.** Las políticas, planes y programas de capacitación responderán fundamentalmente a las necesidades de la Institución.
- **Prelación de los docentes de planta.** Para aquellos casos en los cuales la formación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los docentes de planta.

Los docentes de planta así como ocasionales y catedráticos vinculados a la Universidad, se beneficiarán de los proyectos de inducción, reinducción y cualificación formulados conjuntamente con las Divisiones del Medio Universitario

¹⁷ CENTRO DE INVESTIGACIONES – U.C.M.C. agosto de 1995: 15. Programa de actualización y perfeccionamiento profesional 1996-2000. Santafé de Bogotá.

y Recursos Humanos. Sin embargo, es necesario establecer que se requiere cualificar a todos los docentes de conformidad con las necesidades institucionales.

- **Economía.** Se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que puedan incluir el apoyo interinstitucional.
- **Continuidad.** Especialmente en aquellos programas y actividades que, por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de aptitudes, requieren acciones a largo plazo.

En concordancia con los principios orientadores del Programa y en aras de armonizarlo con los avances y cambios frente a las necesidades institucionales y las políticas que se definen en materia de formación docente, el Programa será flexible, por tanto los proyectos y subproyectos previstos estarán sujetos a los ajustes y modificaciones que sean necesarios.

Para que el Programa de Desarrollo Profesional mantenga legitimidad a nivel institucional, los proyectos y subproyectos que de éste se deriven, estarán sujetos a las disposiciones normativas vigentes sobre la materia y buscarán la aceptación de la comunidad educativa, en consecuencia el mismo será ampliamente divulgado a todo el personal docente y su ejecución estará comprometida con la difusión de los cambios internos de la Universidad. De hecho la idea central es facilitar el aprendizaje conjunto y continuo mediante la apropiación de compromisos, en torno a una visión institucional y a las habilidades que deben desarrollarse para alcanzarla.

2.3 UBICACIÓN DEL PROGRAMA DE DESARROLLO PROFESORAL EN LA ESTRUCTURA DE LA UNIVERSIDAD-ORGANIZACIÓN

La dirección del Programa de Desarrollo Profesional estará a cargo de la Vicerrectoría Académica y el diseño y ejecución de cada proyecto será responsabilidad de las Facultades, a través de equipos de trabajo conformados por docentes, el Comité de Desarrollo Profesional y el Consejo Académico; éste último aprobará la programación y los proyectos formulados.

Participan además la Oficina de Planeación, las divisiones de Recursos Humanos, Medio Universitario y Servicios Administrativos.

2.4. ÁREAS PRIORITARIAS DEL PROGRAMA

En respuesta a los resultados encontrados en los diagnósticos de los años 2001, 2003 y 2007, la Universidad concentrará su esfuerzo de cualificación docente en tres áreas básicas: Pedagogía, Edumática y desarrollo disciplinar, teniendo como eje transversal la formación integral y por consiguiente el desarrollo humano.

En relación con el último diagnóstico realizado en el año 2007 se determinó, entre otros aspectos, que: un número considerable de docentes participa en las actividades relacionadas con eventos de cualificación en el marco del Programa de Desarrollo Profesional. Algunos de ellos respondieron que su mayor participación ha sido en primer lugar el área de Edumática, en segundo renglón el área de Pedagogía, y en tercera preferencia, el desarrollo disciplinar.

Es importante agregar que los eventos de desarrollo profesional respondieron a dichos requerimientos detectados en los diagnósticos. Se destaca como primer aspecto, el fortalecimiento desde lo metodológico como parte del saber hacer en el proceso enseñanza-aprendizaje. Así mismo, en segundo lugar, se dio respuesta a las necesidades del manejo de tecnologías de la información y las comunicaciones (Edumática) que brinda herramientas de interacción dinámica a través de la virtualidad como apoyo a la presencialidad. En el tercer aspecto, lo disciplinar apuntó al enriquecimiento profesional de los docentes y por tanto fortaleció la naturaleza de los distintos programas académicos de la Universidad. Algunos temas fueron: desarrollo comunitario, y retos en los formación del trabajador social (Facultad de Ciencias Sociales); revitalización inmobiliaria del centro de Bogotá, y representación y modelado 3D de proyectos (Facultad de Ingeniería y Arquitectura); derecho internacional humanitario, y autoeducación (Facultad de Derecho); actualización del área comercial y sistemas, y medio ambiente y desarrollo rural (Facultad de Administración y Economía); y auditoría de calidad, y epidemiología (Facultad de Ciencias de la Salud).

En dicho contexto, se definen las áreas prioritarias de cualificación docente del Programa de Desarrollo Profesional en la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, así:

Pedagogía, es entendida como medio para afianzar conocimientos y prácticas de enseñanza. Al respecto, es importante reflexionar sobre aspectos como: qué enseñar (objetivos, contenidos, selección, secuencia, actividades de enseñanza aprendizaje, metodología); cómo enseñar, cuándo enseñar y cuándo evaluar. Es importante identificar aspectos conceptuales, como por ejemplo los definidos por Marfull, quien menciona que la "... pedagogía, como teorías, estudio y tratamiento de la educación, ofrece dos importantes dimensiones: la dimensión empírica y científica, que arranca de la observación, de la experiencia y de la experimentación; y la dimensión racional, que parte de la consideración discursiva,

procurando justificar racionalmente el basamento, el sentido y los fines de la educación". También debemos mencionar las actitudes y habilidades que posibiliten el mejoramiento del ejercicio educativo en pro de la búsqueda de una formación universitaria marcada por la variedad de modelos pedagógicos que garanticen los resultados aplicables al contexto sociohistórico del estudiante.

Edumática, se entiende como la herramienta de la enseñanza asistida por medios tecnológicos e informáticos. Al respecto, la Universidad adelanta procesos tendientes a fortalecer el conocimiento e implementación de las tecnologías de la información y la comunicación cuyos resultados se sistematizan, en particular, en el Programa Académico de Asistencia Gerencial metodología a distancia.

Desarrollo Disciplinar, fortalecerá la discusión relacionada con los saberes de los diferentes campos del conocimiento, que se integren desde lo teórico y lo práctico como resultado del diálogo interdisciplinar llevado a término por cada una de las facultades. Asimismo, el área disciplinar permite profesionalizar el quehacer docente, logrando, a su vez, incrementar los niveles de competencias laborales de los profesores.

2.5. OBJETIVOS

2.5.1 GENERAL

Posibilitar el desarrollo del estamento profesoral de la **UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA**, en áreas que cualifiquen su desempeño en las funciones de docencia, investigación y proyección social, como aporte al cumplimiento de la Misión y Proyecto Educativo Universitario.

2.5.2 ESPECÍFICOS

- Propiciar la consolidación de comunidades académicas y científicas al interior de los programas académicos.
- Incentivar la vinculación de los docentes de la Universidad a programas académicos de formación posgradual.

- Fortalecer la actualización y perfeccionamiento de los docentes a través de diplomados y seminarios sobre temas de interés institucional y disciplinar, que favorezcan su desempeño profesional.
- Ampliar los espacios de estudio, reflexión y análisis sobre temas de actualidad relacionados con las funciones de la universidad.
- Fomentar el desarrollo y formación de competencias pedagógicas en los docentes, con el fin de contribuir en el mejoramiento de los procesos de aprendizaje.
- Promover la generación de espacios que coadyuven al perfeccionamiento de un idioma extranjero.
- Fomentar la utilización de la edumática como herramienta que asiste a la enseñanza.
- Fomentar espacios de práctica y complementación para el manejo de una segunda lengua.
- Coadyuvar, mediante procesos de formación, al desarrollo disciplinar.

2.6 POLÍTICAS, ESTRATEGIAS Y METAS

POLÍTICAS	ESTRATEGIAS	METAS
Mejoramiento del desempeño profesoral	Participación de los docentes en actividades de actualización y perfeccionamiento. Fortalecimiento de actividades de docencia, investigación y proyección social. Formación de competencias básicas, ciudadanas y laborales. Formación de competencias relacionadas con el manejo de un idioma extranjero.	Cumplimiento de la Programación operativa prevista, la cual permitirá: ❖ La utilización de nuevas metodologías y tecnologías en la educación superior. ❖ La apertura de espacios relacionados con las tres funciones de la Universidad.
Ampliación del sistema de comunicación	Establecimiento de convenios con instituciones de educación superior. Creación de alianzas entre universidades y entidades de educación a nivel nacional e internacional.	Cumplimiento de la Programación operativa prevista, la cual permitirá: ❖ La vinculación a redes. ❖ Comisiones de estudio ❖ Adquisición de becas ❖ Participación en eventos

Fortalecimiento de la gestión académica	Desarrollo del sistema de información, en el cual se contemple el seguimiento (monitoreo), presentación y entrega de estadísticas confiables. Diseño e implementación de mecanismos que coadyuven en la ejecución del Programa de Desarrollo Profesional. Fomento del acercamiento de la Universidad con el sector productivo.	Cumplimiento del Programa de Desarrollo Profesional.
POLÍTICAS	ESTRATEGIAS	METAS
Fortalecimiento de la calidad de la educación con el conocimiento y uso de las TIC.	Utilización y apropiación de las tecnologías de la información y la comunicación. Formación de competencias básicas en el aprendizaje interactivo, lúdico, creativo y colaborativo. Construcción de proyectos pedagógicos aplicando las herramientas básicas de internet y multimedia. Adecuación de la infraestructura para ambientes virtuales de aprendizaje.	Formación de los docentes en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación. Apropiación de los conceptos básicos en informática educativa. Conformación de una comunidad académica virtual Aplicación de los ambientes virtuales de aprendizaje por parte de los docentes.
Mejoramiento de la competencia pedagógica de los docentes y maximización de los recursos	Sensibilización de la comunidad académica en torno a los nuevos paradigmas y tendencias de educación contemporánea. Fortalecimiento de las redes virtuales de intercambio interinstitucional que facilitan la comunicación, el procesamiento de la información y la colaboración académica. Desarrollo de proyectos pedagógicos (investigaciones e innovaciones) que presenten posibilidades de confrontación teórica y metodológica.	Lograr mayor comunicación entre los actores de la práctica pedagógica y potenciar los recursos propios de su naturaleza. Establecer un banco de datos que permita acceder a la información sobre las nuevas prácticas pedagógicas y los procesos de cualificación. Ejecución de proyectos pedagógicos colaborativos.

Desarrollo de las competencias lingüísticas para la práctica de una segunda lengua en espacios ocupacionales diversos.	Impulso de una cultura del bilingüismo en el estamento docente que favorezca las actuaciones de los agentes educativos. Desarrollo de seminarios, talleres y cursos de actualización relacionados con el manejo de una segunda lengua. Desarrollo de cursos de complementación para el manejo de una segunda lengua. Generación de espacios de prácticas de una segunda lengua.	Ampliación de la cobertura de la capacitación en el manejo de una segunda lengua. Ejecución de cursos para complementación y actualización con el fin de afianzar los conocimientos de una segunda lengua.
--	---	--

POLÍTICAS	ESTRATEGIAS	METAS
Articulación de las prácticas profesoriales con la disciplina.	Fortalecimiento de redes existentes sobre los problemas intrínsecos a la enseñanza y al aprendizaje en áreas específicas de conocimiento. Desarrollo de perspectivas teóricas que propicien el avance disciplinar del docente.	Lograr la participación de los docentes al interior de las facultades en programas de actualización disciplinar. Generar espacios de discusión que permitan el intercambio de saberes para la consolidación de la disciplina.

2.7 POBLACIÓN OBJETO

Los docentes de planta, así como ocasionales y catedráticos vinculados a la Universidad, se beneficiarán de los proyectos de inducción, reinducción y cualificación formulados conjuntamente con las Divisiones del Medio Universitario y Recursos Humanos. Sin embargo, es necesario reconocer la importancia de continuar cualificando a todos los docentes de conformidad con las necesidades institucionales, políticas y normatividad vigente de la Universidad.

2.8 RECURSOS

2.8.1 Presupuesto de gastos.

La Universidad asigna anualmente el rubro de capacitación el cual se contempla en el presupuesto anual de la Universidad aprobado por el Consejo Superior.

Para el año 2004 el monto comprendía \$160.000.000 para cualificación docente, rubro que se mantuvo hasta el 2008. Actualmente el Programa de Desarrollo Profesorado cuenta con una asignación presupuestal de \$190.000.000.

2.8.2 Infraestructura y equipamiento.

Con el fin de lograr los objetivos del Programa y las acciones trazadas, se cuenta con la infraestructura de las diferentes sedes de la universidad.

2.9 TALENTO HUMANO

Las siguientes dependencias apoyan el desarrollo del Programa:

- Rectoría
- Vicerrectoría Académica
- Vicerrectoría Administrativa
- Facultades
- División Financiera
- División de Recursos Humanos
- Oficina de Planeación, Sistemas y Desarrollo
- Recursos Educativos y Publicaciones
- Oficina de Autoevaluación y Acreditación
- División de Promoción y Relaciones Interinstitucionales
- División de Servicios Administrativos.
- División del Medio Universitario.

2.10 CRITERIOS A TENER EN CUENTA EN LA FORMULACIÓN DE LOS PROYECTOS

Los proyectos serán diseñados y ejecutados en cada Facultad y en respuesta a las necesidades de desarrollo docente es importante considerar aspectos como la necesidad de actualización y perfeccionamiento, expectativas de líneas de desarrollo y estado actual de actualización del profesorado. A partir del diagnóstico realizado en el año 2003, se concentrarán los esfuerzos de la Universidad en la cualificación de los docentes, en tres áreas fundamentales: pedagogía, edumática y disciplinar.

2.11 CRITERIOS DE EVALUACIÓN Y MONITOREO

Se verificará el cumplimiento de los objetivos y metas, para ello se construirán indicadores de proceso y resultados. Los primeros facilitarán el monitoreo, el cual permitirá la revisión del cumplimiento adecuado de las acciones y la utilización racional de recursos, y los indicadores de resultado, medirán el cumplimiento de los objetivos y metas del Programa.

Lo anterior, facilitará retroalimentar dicho programa, junto con los proyectos y subproyectos, así como el objetivo de elaborar informes anuales que favorezcan un mejoramiento en la toma de decisiones.

3. PROGRAMACIÓN OPERATIVA AÑO 2009

La programación de actividades propone líneas temáticas y modalidades.

Las líneas temáticas consideradas son de interés general institucional y de interés disciplinar.

En cuanto a las modalidades están: educación formal y educación permanente. La primera se refiere a la participación de los docentes en programas académicos postgraduales. La segunda, se dirige a la cualificación docente en eventos organizados por la Universidad y fuera de ésta, a través de: seminarios, cátedras, cursos específicos, ciclo de conferencias, entre otras modalidades de educación permanente.

BIBLIOGRAFÍA

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. La Revolución educativa, Plan Sectorial 2002-2006. Documento 1. Primera edición. Bogotá: 2003.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL (2003). <<Competencias laborales: base para mejorar la empleabilidad de las personas>>. Documento Web disponible en: http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85777_archivo_pdf2.pdf (14/08/07).

RICHARDS, Jack C., John PLATT y Heidi PLATT, Diccionario de lingüística aplicada y enseñanza de lenguas. Barcelona, Ariel, 1997.

RIVEROS PINZÓN, Rafael. La Capacitación del Empleado Público en Colombia. Una aproximación a sus Competencias Laborales y Éticas. Trabajo de Grado. ESAP, 1999.

SECRETARIA DE EDUCACION. Evaluación de competencias básicas en lenguaje y matemáticas, Bogotá, 1999.

SISTEMA DE UNIVERSIDADES ESTATALES –SUE. Indicadores de Gestión para las universidades públicas. Bogotá: 2003.

UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA. Estatuto Docente, Acuerdo 022 de 2000, Bogotá: 2000.

_____. Evaluación del Programa de Actualización, Perfeccionamiento y Desarrollo Docente 2003, Bogotá: 2004

_____. Lineamientos para la Docencia, la Investigación y la Proyección Social en la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca a partir del PEU. Vicerrectoría Académica, Bogotá, Octubre 31 de 2001.

_____. Programa de Actualización, Perfeccionamiento y Desarrollo Docente 2003, Bogotá: 2003

_____. Directrices para el proceso de evaluación curricular. Consejo académico. Acuerdo 02 de febrero 5 de 2007.

_____. Plan de Desarrollo Institucional 2005 – 2009. Acuerdo 004 Abril 20 de 2005.

_____. Resolución No. 081. 21 de enero, 2005.

_____. Resolución No. 080. 21 de enero, 2005.

_____. Programa de Actualización, Perfeccionamiento y Desarrollo
Docente
2004, Bogotá: 2004

_____. Proyecto Educativo Universitario. Bogotá, 1998.

_____. Acuerdo 004 de 2003.

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1: participación de los docentes en eventos internos y externos durante el año 2003.

Anexo 2: cuadro de participación de los docentes en eventos internos y externos durante el año 2003. Estadística de docentes que no participaron en eventos internos y externos 2003.

Anexo 3: instrumentos de evaluación del Programa de Actualización, Perfeccionamiento y Desarrollo Docente 2003. Diligenciados por los docentes de las Facultades: Ciencias de la Salud, Administración y Economía, Ingeniería y Arquitectura y Ciencias Sociales.

Anexo 4: formulario de solicitud de participación en eventos.

Anexo 5: formulario sobre síntesis de participación en eventos.

Anexo 6: formato de solicitud para estudio de Maestría y Doctorado.

Anexo 7: contrato de periodo sabático.

Anexo 8: convenio de comisión de estudios.

Anexo 9: convenio para estudios de Maestría y Doctorado en el exterior.

Anexo 10: estadísticas de Personal Docente

Anexo 11: diagnóstico sobre la participación de la comunidad universitaria en redes nacionales e internacionales.

Anexo 12: diagnósticos del desarrollo profesoral años 2001, 2003 y 2007.

Anexo 13: Cuadros síntesis de participación de los docentes en eventos dentro y fuera de la Universidad años 2004, 2005, 2006, 2007 y 2008.

Anexo 14: Programaciones Operativas del Programa de Desarrollo Profesoral años 2004, 2005, 2006, 2007, 2008 y 2009 aprobadas por Consejo Académico.

Anexo 15: Evaluaciones del Programa de Desarrollo Profesoral años 2004, 2005, 2006, 2007 y 2008.

Anexo 16: Síntesis de docentes en Comisión.

Anexo 17: Modelo de formato para evaluación de eventos del Programa de Desarrollo Profesoral.