



## UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA

ACUERDO No. **39** DE 2018,

( 12 JUN 2018 )

Por el cual se aprueba la actualización del Programa de Desarrollo Profesorado de Unicolmayor.

El Consejo Académico de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, en uso de sus facultades legales y en especial las conferidas por el Acuerdo 011 del 10 de abril de 2000, expedido por el Consejo Superior Universitario, el Acuerdo 80 del 21 de octubre de 2015, expedido por el Consejo Académico y el Acuerdo 15 del 3 de mayo de 2018, expedido por el Consejo Superior Universitario.

### CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política en su Artículo 69, consagra la Autonomía Universitaria y la Ley 30 del 28 de diciembre de 1992, Artículo 28 reconoce este derecho a las Universidades para "... crear, organizar y desarrollar sus Programas Académicos...".

Que el Plan Decenal de Educación 2016-2026, estipula en el Primer Desafío Estratégico, los Lineamientos Estratégicos Específicos en su numeral 11 "Crear un sistema integral de formación y cualificación docente que busque desarrollar las habilidades disciplinares, pedagógicas, didácticas y socioemocionales, que permiten al docente el manejo adecuado de los contextos escolares, potenciando en sus estudiantes las competencias necesarias para enfrentar los retos del Siglo XXI".

Que en el marco del Acuerdo 03 de 2014, por el cual se aprueban los Lineamientos para la Acreditación Institucional, expedido por el Consejo Nacional de Educación Superior – CESU, describe que para efectos de la evaluación con miras a la acreditación de alta calidad en el Factor No. 3 Profesores, se contemplará el desarrollo profesoral: "La institución aplica políticas y programas de desarrollo profesoral, así como de reconocimiento al ejercicio calificado de las funciones misionales, de conformidad con los objetivos de la educación superior y de la institución".

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 Proyecto Educativo Universitario PEU, Acuerdo 039 de 2013, expedido por el Consejo Superior Universitario, define en uno de sus objetivos institucionales: "Construir de manera permanente la excelencia académica por medio del desarrollo de Programas Institucionales de perfeccionamiento y actualización para docentes, administrativos y estudiantes".

Que el Modelo Pedagógico Institucional MOPEI, Acuerdo 092 de 2009, expedido por el Consejo Académico, brinda elementos por constituirse en referente para la cualificación en el área pedagógica, puesto que el MOPEI es el "... soporte científico e ideológico que da coherencia a la acción educativa, por tanto, se configura como la imagen teórica y global de la educación y de la cultura a la que aspira la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca".

Que el Plan de Desarrollo Institucional 2015- 2019, Acuerdo 05 de 2015, expedido por el Consejo Superior, tiene como primer objetivo estratégico el fortalecimiento de la docencia para la calidad académica, en especial la línea prioritaria de gestión No. 2 "Fortalecer la cualificación docente mediante el Programa de Desarrollo Profesional".

Que mediante Acuerdo 032 del 12 de mayo de 2009 el Consejo Académico aprobó el Programa de Desarrollo Profesional de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.

Que las dinámicas propias de la educación superior y las tendencias de cualificación docente, en el contexto de la calidad y la acreditación institucional, hacen necesaria la actualización del Programa de Desarrollo Profesional.

Que el Consejo Académico, en sesión realizada el 12 de Junio de 2018, analizó el Programa de Desarrollo Profesional.

Que en consecuencia el Consejo Académico,

**ACUERDA:**

**ARTÍCULO PRIMERO. APROBAR** la actualización del Programa de Desarrollo Profesional de Unicolmayor, contemplado en el documento adjunto, el cual hace parte integral del presente Acuerdo.

**ARTÍCULO SEGUNDO.** El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las normas que le sean contrarias, en especial el Acuerdo 032 del 12 de mayo de 2009.

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

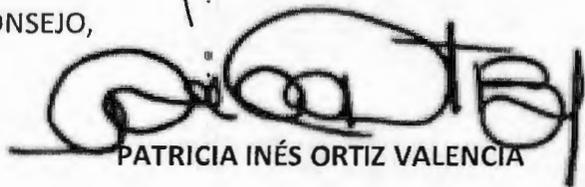
Expedido en Bogotá D.C.

12 JUN 2018

LA PRESIDENTA DEL CONSEJO,

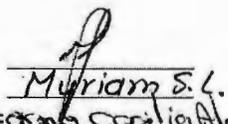
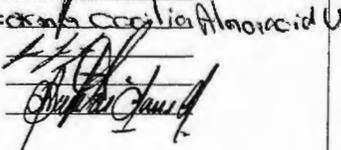
  
MARÍA DEL PILAR JIMÉNEZ MÁRQUEZ

LA SECRETARIA DEL CONSEJO,

  
PATRICIA INÉS ORTIZ VALENCIA

Proyectó y Revisó: Dra. María del Pilar Jiménez Márquez  
Dra. Myriam Sepúlveda López  
Dra. Carmen Cecilia Almonacid Urrego  
Dra. Patricia Duque Cajamarca  
Dr. Fabio Corredor Sánchez  
Dr. José Agustín Gómez Méndez

Vicerrectora Académica  
Decana Facultad de Derecho  
Decana Facultad de Ciencias de la Salud  
Decana Facultad de Ciencias Sociales  
Decana Facultad de Ingeniería y Arq.  
Decana Facultad de Admón y Economía.

  
Myriam S. L.  
  
Carmen Cecilia Almonacid Urrego



**UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA**  
**VICERRECTORÍA ACADÉMICA**

**PROGRAMA DE DESARROLLO PROFESORAL**

**BOGOTÁ D.C.**

**2018**

## Contenido

<b>Presentación</b>	
<b>1. Antecedentes</b>	3
<b>2. Marcos de referencia</b>	4
<b>2.1 Marco Legal Institucional</b>	5
2.1.1 Normas de orden general	6
2.1.2 Normas de orden específico	9
<b>2.2 Marco conceptual</b>	10
2.2.1 El concepto de capacitación	10
2.2.1.1 Principios rectores de la capacitación	11
2.2.1.2 Niveles de capacitación institucional	12
2.2.2 Los conceptos de pedagogía y docencia	12
2.2.2.1 Perfil de docente	15
2.2.2.2 La formación docente	17
2.2.2.3 El desarrollo profesoral	18
<b>2.3 Estrategias para el desarrollo del Programa</b>	19
2.3.1 Diagnóstico de necesidades de formación	20
2.3.1.1 Vinculación teoría y práctica profesional	22
2.3.1.2 Flexibilidad y contextualización	22
<b>3. Políticas institucionales</b>	22
<b>3.1 Funciones sustantivas</b>	<b>24</b>
<b>3.2 Identidad institucional</b>	25
<b>4. Lineamientos</b>	27
<b>4.1 Justificación</b>	27
<b>4.2 Principios</b>	27
<b>4.3 Objetivos</b>	29
4.3.1 Objetivo general	29
4.3.2 Objetivos específicos	29
<b>4.4 Estructura del Programa de Desarrollo Profesoral</b>	30
<b>5. Monitoreo y evaluación</b>	31
<b>Referencias bibliográficas</b>	33

## **Presentación**

La Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en su misión compromete a la comunidad educativa con los avances del conocimiento, como pilar fundamental para el quehacer de la Institución. El Proyecto Educativo Universitario –PEU– define en uno de sus objetivos institucionales el desarrollo de programas de perfeccionamiento y actualización, y el Modelo Pedagógico Institucional –MOPEI– como soporte científico e ideológico que da coherencia a la acción educativa, establece las políticas y estrategias de las prácticas pedagógicas y educativas, a partir de los referentes institucionales y fundamentos epistemológicos.

En este sentido, el Plan de Desarrollo Institucional 2015- 2019 identificó cuatro objetivos estratégicos, como parte del proceso de Direccionamiento Estratégico de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca y como herramienta de gestión que permite apoyar el proceso de toma de decisiones y garantizar el rumbo que debe seguir la institución, acorde con los cambios y demandas del entorno para lograr los mayores niveles de eficiencia, efectividad y calidad. Estos se constituyen en rutas a través de las cuales se logra el cumplimiento de la misión y la visión.

El primer objetivo estratégico es el *fortalecimiento de la docencia para la calidad académica*, el cual está relacionado con la sostenibilidad de la calidad académica a través de la evaluación permanente de las funciones misionales y la reestructuración curricular. En uno de sus subprogramas se enuncia: el fortalecer la cualificación docente mediante el programa de desarrollo profesoral.

De igual forma, en los procesos de acreditación institucional y por programas, dando una respuesta pertinente a 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. Características asociadas a los profesores*.

En concordancia con lo anterior el Programa de Desarrollo Profesoral, tiene como objetivo principal: *definir lineamientos generales para el fortalecimiento de la actualización y perfeccionamiento de los docentes que favorezcan los procesos de formación y el ejercicio cualificado de la docencia como función misional*. Se centra en fortalecer competencias y habilidades del docente de la UNICOLMAYOR en concordancia con el Proyecto Educativo Universitario, el Modelo Pedagógico Institucional, las metas del Plan de Desarrollo y los planes de mejoramiento de la Universidad.

De esta manera el presente programa promueve la cualificación en su formación: filosofía institucional, actualización disciplinar, pedagogía y didáctica, currículo, innovación en ciencias de la educación, docencia mediada por TIC (edumática) y segundo idioma.

El programa de desarrollo profesoral de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca propuesto por la Vicerrectoría Académica, está integrado por: *capítulo uno*: Antecedentes del programa de desarrollo profesoral, este se presenta por periodos de tiempo; *capítulo dos*: Marcos de referencia a nivel legal tanto de orden Institucional de orden general y específico y el marco conceptual, que lo fundamenta teóricamente; *capítulo tres*: Las políticas institucionales; *capítulo cuarto*: Los lineamientos para el programa de desarrollo profesoral: justificación, principios, objetivos y la estructura del programa de acuerdo a las áreas de formación o actualización docente. Como un aporte e innovación al programa de desarrollo profesional anterior, se presenta el *capítulo cinco*: Monitoreo y evaluación del programa de desarrollo profesoral. Por último, se presentan las referencias bibliográficas.

## **1. Antecedentes**

El diseño, desarrollo e implementación de políticas institucionales en materia de Desarrollo Profesional, en sus dimensiones de actualización y perfeccionamiento docente, ha sido propósito permanente de la Universidad. Cronológicamente se pueden identificar cuatro periodos:

### **Primer período (1980-1995)**

En este lapso 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, mediante su participación en eventos, tanto en la Universidad como fuera de ella.

### **Segundo período (1996-1999)**

Durante estos años, se le dio a la formación profesoral un énfasis prioritario, mediante la conceptualización, diseño y desarrollo de un programa específico. Con el liderazgo de la División de Investigaciones, y la participación activa de los docentes, se hizo evidente la firme voluntad de las directivas de la Universidad por fortalecer las competencias personales y profesionales de la comunidad académica. Tres aspectos se destacan en este periodo de gestión:

Las actividades de actualización y perfeccionamiento docente tuvieron un aumento cualitativo y cuantitativo.

El área científico investigativa tuvo especial relevancia; ello se corrobora con el número de seminarios y talleres realizados sobre estas temáticas.

La preparación en el área de informática se intensificó, hecho que benefició la gestión institucional, tanto en el campo académico como administrativo de los diferentes programas.

### **Tercer período (2000-2009)**

Este periodo constituye una fase de consolidación y mejora continua del Programa. La inclusión como área preferente en los Planes de Desarrollo Institucional es un índice de su reconocimiento.

### **Cuarto período (2009 - 2017)**

En el período más reciente, se han definido las líneas de acción del Programa de Desarrollo Profesional. Este gira alrededor de tres áreas fundamentales: Pedagogía, Edumática y Lengua

Extranjera, las cuales corresponden a los requerimientos actuales en términos de formación y de fortalecimiento de competencias profesionales en el ámbito educativo.

Asimismo, como sucedió en los primeros tres periodos, se ha aprovechado la franja de los miércoles destinada a reunión de profesores para el fortalecimiento del desarrollo profesoral, mediante distintas estrategias, como conferencias acerca de diversos temas interdisciplinarios, reflexiones sobre el currículo, evaluación, procesos de acreditación y socializaciones de experiencias de movilidad nacional e internacional, tanto de docentes como de estudiantes, entre otras.

En tal sentido, el desarrollo profesoral del docente universitario, constituye un proceso de aprendizaje a lo largo de la vida profesional, que se orienta a la cualificación y mejoramiento del desempeño en el campo de la docencia, la investigación y la gestión académica, a través de cursos, talleres, seminarios, diplomados u otro tipo de actividades ofrecidas por dependencias de la Universidad o por instituciones de educación superior nacionales o internacionales.

## **2. Marcos de referencia**

El perfeccionamiento y actualización permanente del profesorado cumple, en la actualidad, un papel fundamental para mejorar la educación superior. En efecto, en un entorno caracterizado por la globalización económica, en el cual los sistemas sociales, políticos, económicos, científicos y culturales interactúan continuamente y se enfrentan a reorganizaciones complejas y transformaciones que afectan los contextos nacionales y locales, el desarrollo profesoral se constituye en una herramienta imprescindible para abordar, desde el acto educativo, los vertiginosos cambios que se están produciendo en la sociedad.

De acuerdo con Luhmann (2003), en estos ambientes de aprendizaje sistemático, continuo e interdependiente, la complejidad antes que ser un impedimento, se constituye en una oportunidad para construir los sistemas sociales y, con ello, tomar decisiones frente a cómo vivir y de qué manera educarse. En este marco, el Programa de Desarrollo Profesoral de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, es concebido también como un sistema que se construye, reconstruye, organiza y reorganiza, se evalúa y se autoevalúa de acuerdo con las necesidades que van emergiendo en la cambiante realidad.

Precisamente, después de un diagnóstico sobre problemas y tendencias de necesidades globales, que realizó un grupo de expertos de las Naciones Unidas y Cepal, en el mes de

septiembre del año 2015, se estableció de manera urgente lo que en ese momento se llamó *una nueva agenda de desarrollo sostenible para el 2030* que como resultado derivó en la propuesta de 17 objetivos considerados claves para superar los más importantes problemas de la humanidad. En el año 2016 fueron publicados los Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS– por Naciones Unidas a través de un documento que describe de manera detallada los alcances de dichos propósitos.

El objetivo número cuatro contempla “garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos. Específicamente la meta 4 propone: De aquí a 2030, aumentar considerablemente la oferta de docentes calificados, incluso mediante la cooperación internacional para la formación de docentes en los países en desarrollo, especialmente los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo” (ODS, 21).

De acuerdo con las declaraciones anteriores, es claro que la formación del estamento docente constituye un eje transversal para lograr una educación de calidad que produzca impacto en los otros 16 objetivos: disminución de la pobreza, acabar con el hambre, lograr salud y bienestar, agua limpia, equidad, paz y justicia social, entre otros. Es así como desde este referente global, la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, como entidad pública del orden nacional, adopta este reto a través de la implementación del proyecto de desarrollo profesoral, no como algo que responde solo a un contexto coyuntural, sino como parte de un proceso que se viene fortaleciendo a lo largo de las últimas tres décadas y que se proyecta a los próximos 12 años.

En este sentido, para su puesta en marcha, el programa, primero, contempla como referentes un conjunto de políticas y normatividades nacionales e internacionales que se constituyen en la plataforma que fundamenta su implementación; segundo, apropia un marco que determina la perspectiva desde la cual se asumen los conceptos de capacitación, pedagogía, docencia y formación y, tercero, presenta el diagnóstico de necesidades para la capacitación del estamento docente.

## **2.1 Marco legal institucional**

La normatividad que regula el Programa de Desarrollo Profesoral, y traza los lineamientos fundamentales de articulación con las políticas nacionales e internacionales del Ministerio de Educación Nacional y el Estado colombiano, es clave para responder a los desafíos que la sociedad demanda hoy, para quienes son responsables de la formación ciudadana desde los distintos campos del conocimiento.

Si bien la norma no es el fin, sí se constituye en un medio que garantiza a los docentes el derecho a formarse y ejercer mejor su profesión; pero, también, es un instrumento para procurar que los profesores, como funcionarios del Estado, cumplan de manera responsable con los deberes que demanda la Constitución, cuyo último propósito es contribuir al desarrollo de un país mejor.

#### 2.1.1 Normas de orden general

*Ley 30 de diciembre 28 de 1992.* Por la cual se organiza el servicio público de la educación superior. En líneas generales, la Ley 30 considera que la Educación Superior es un proceso permanente que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera integral, se realiza con posterioridad a la educación media o secundaria y tiene por objeto el pleno desarrollo de los alumnos y su formación académica o profesional.

*Plan Nacional de Desarrollo 2014 - 2018. Todos por un Nuevo País.* En el capítulo III, *Colombia la más educada*, se plantea la necesidad de “Cerrar las brechas en acceso y calidad a la educación, entre individuos, grupos poblacionales y entre regiones, acercando al país a altos estándares internacionales y logrando la igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos”.

*Plan Decenal de Educación 2016-2026.* En el numeral 11 se propone crear un sistema integral de formación y cualificación docente, orientado a desarrollar las habilidades disciplinares, pedagógicas, didácticas y socioemocionales que permiten al docente el manejo adecuado de los contextos escolares y hacen posible potenciar en los estudiantes las competencias necesarias para enfrentar los retos del siglo XXI. Bajo este principio plantea como lineamiento estratégico, la necesidad de definir un conjunto de planes, programas y acciones dirigidas a consolidar la calidad y pertinencia en todos los ciclos y modalidades de la formación docente, garantizando presupuestalmente la misión de las instituciones públicas.

Las pautas descritas apuntan a fortalecer el Programa de Desarrollo Profesional con directrices específicas como: establecer tiempos para el diseño, implementación y evaluación de la política de formación de educadores; garantizar una formación para educadores que reconozca las diferencias propias de los distintos niveles educativos y modalidades de la formación en los que se desempeñen; asegurar que todo programa de formación para educadores se base e incluya un enfoque pluralista, diferencial y pertinente al contexto social, económico, ambiental y cultural de desempeño del educador; procurar que en los procesos de formación docente se incluyan las estrategias desarrolladas para la construcción de la cultura de paz y la recuperación de los colombianos de los impactos negativos del conflicto armado; y,

finalmente, garantizar que los procesos que se realicen para la identificación, reconocimiento y seguimiento de las cualificaciones de los educadores estén acordes con el desarrollo sostenible del país y que sean pertinentes, flexibles, participativos y en continua actualización.

*Constitución Política de Colombia (1991).* En el artículo 69, la Constitución garantiza la autonomía universitaria, al afirmar que las universidades podrán otorgarse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley.

*Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2016.* Este documento determina las capacitaciones y programas para fortalecer las competencias y habilidades de los servidores de la función pública, con base en el Acuerdo al Decreto 1083 de 2015, que estipula que cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento al Plan Institucional de Capacitación.

*Consejo Nacional de Acreditación.* En *Lineamientos para la Acreditación Institucional del año 2015*, se esbozan las orientaciones para la evaluación de las instituciones de educación superior establecidas por la Ley, cualquiera que sea su carácter académico y la modalidad bajo la cual ofrezcan sus programas. En el factor tres de profesores se hace referencia a la cualificación y la formación docente.

*Decreto 1075 de 2015.* Este es el decreto que reglamenta el registro calificado y la oferta y desarrollo de programas académicos de educación superior que son tratados en la Ley 1188 de 2008. Dentro de los propósitos de la normativa, se plantea el diseño de estándares que definan el nivel fundamental de calidad de la educación que garantice la formación de las personas en convivencia pacífica, participación y responsabilidad democrática.

Para lograr este objetivo, los comités de capacitación de docentes, al definir los requerimientos de forma, contenido y calidad para el registro o aceptación que deben reunir los programas de formación permanente o en servicio para los docentes que atienden personas con limitaciones o con capacidades o talentos excepcionales, deberán apoyarse en las instituciones y organizaciones oficiales y privadas que cumplen funciones de asesoría, organización o prestación de servicios, en relación con este grupo poblacional.

*Decreto 083 de 02 de marzo de 2010.* Por el cual se modifica la organización funcional y se establece el reglamento interno del comité distrital de capacitación docente de Bogotá D.C, referido a educación superior, en el cual se señala que la designación del (la) representante de las Instituciones de Educación Superior, sin Facultad de Educación se realizará a través de la Asociación Colombiana de Universidades.

*Decreto 1227 de 21 de abril de 2005.* Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-Ley 1567 de 1998. El *Artículo 65* determina que los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

*Decreto 1567 de 5 de agosto de 1998.* Por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. Reglamentada en el Decreto Nacional 1572 de 1998 - Decreto Nacional 1227 de 2005, definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios. En este sentido el decreto señala que el Gobierno Nacional, mediante el Plan Nacional de Formación y Capacitación, orientará la formulación de los planes institucionales que deben elaborar las entidades públicas. El Plan tiene por objeto formular la política en la materia, señalar las prioridades que deberán atender las entidades públicas y establecer los mecanismos de coordinación, de cooperación, de asesoría, de seguimiento y de control necesarios.

*Decreto 1050 de 10 de abril de 1997.* Por el cual se dictan disposiciones sobre comisiones en el exterior y las normas que se aplican a los servidores públicos.

*Decreto 4665 del 29 noviembre de 2007.* Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.

*Acuerdo por lo Superior (CESU) 2034.* Esta es una propuesta relacionada con política pública que está conformada por 136 lineamientos. Algunas de las orientaciones que enmarcan también el desarrollo profesional son: educación inclusiva, calidad y pertinencia, investigación, regionalización, articulación de la educación superior con la media y con la educación para el trabajo y el desarrollo humano, comunidad universitaria y bienestar, nuevas modalidades educativas e internacionalización. Estos aspectos son transversales a la cualificación de los docentes y afectan directa o indirectamente las prácticas pedagógicas de los educadores en su ejercicio profesional.

*Resolución 440 de noviembre de 2008.* Por la cual se reglamenta el Plan Institucional de Capacitación y Formación de los empleados del Departamento Administrativo de la Función Pública.

### 2.1.2 Normas de orden específico

En el marco del Plan de Desarrollo Institucional de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca para el periodo 2015-2019, el fortalecimiento de la cualificación docente se constituye en uno de los objetivos estratégicos.

*Acuerdo 05 del 23 de abril del 2015.* Por el cual se aprueba el Plan de Desarrollo Institucional 2015 - 2019 de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, dando cumplimiento al Artículo 17 del Acuerdo 011 del 10 de abril de 2000 donde se establece como función del Consejo Superior "Expedir el Plan de Desarrollo Institucional, previo concepto del Consejo Académico".

*Proyecto Educativo Universitario. Acuerdo No. 39 del 16 de septiembre de 2013.* El Proyecto Educativo Universitario es la carta de navegación que permite insertar a la Universidad dentro del contexto global, estipulando las tres funciones misionales: docencia, investigación y proyección social. En este documento se destacan la búsqueda de la calidad y la concepción de formación integral como principios y características que hacen a la actividad docente y crean condiciones para su crecimiento individual y colectivo.

*Modelo Pedagógico Institucional (Mopei) Acuerdo No. 092 del 17 noviembre de 2009.* Por el cual se aprueba el Modelo Pedagógico de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, dando respuesta al artículo 69 y la Ley 30 de 1992, artículo 68 que consagra la autonomía universitaria. El Modelo Pedagógico es el soporte científico e ideológico que da coherencia a la acción educativa, por tanto, se configura como la imagen teórica y global de la educación y de la cultura a la que aspira la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, el cual relaciona el significado y enfoques de la docencia.

*Acuerdo 015 del 20 de agosto del 2008.* Por el cual se adicionan criterios para otorgar comisiones de estudio, actualización y perfeccionamiento docente a los profesores de planta de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.

*Acuerdo 004 De 11 de abril de 2003.* Lineamiento que da respuesta al Acuerdo 004 del 11 de abril de 2003, expedido por el Consejo Superior, en el que es clara la importancia de fijar los criterios para otorgar las comisiones de estudio, actualización y perfeccionamiento docente y prever la movilidad de los docentes, atendiendo las prioridades académicas, de investigación y proyección social de cada una de las dependencias.

*Acuerdo 025 de 18 de diciembre de 2002.* Por el cual se reglamenta la aplicación del Decreto 1279 del 19 de junio de 2002, como parte integrante del Estatuto para el personal docente de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.

*Acuerdo 011 de 10 de abril de 2000.* Por el cual se expide el nuevo Estatuto General de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, en el que se destaca que el docente podrá ser comisionado para adelantar estudios de posgrado o asistir a cursos de actualización o complementación, ya sea en el interior del país o en el exterior.

*Acuerdo 032 del 12 de mayo de 2009.* Por el cual el Consejo Académico aprueba el Programa de Desarrollo Profesorado de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.

La descripción del marco legal institucional, tanto de orden general como específico, más que una serie de leyes, decretos, resoluciones y acuerdos, legitiman el documento de desarrollo profesoral y son el resultado de ejercicios académicos interdisciplinarios constantes que han devenido en diagnósticos y reflexiones cuyo único propósito es responder a las necesidades que los contextos van exigiendo.

## **2.2 Marco conceptual**

La Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca fundamenta el Programa de Desarrollo Profesorado en un conjunto de conceptos y/o categorías que le permiten posicionarse y adoptar una serie de estrategias para su implementación. Según Straus y Corbin (2012) un concepto es una unidad de análisis que permite comprender, de manera sintética e integrada con otros conceptos, un fenómeno u objeto que se interviene en un contexto determinado y que hace parte de un sistema.

En este contexto, a continuación se hace referencia, en primer lugar, a la noción de capacitación, sus principios y niveles; y, en segundo término, se consideran la pedagogía y la docencia. En cada uno de ellos la Universidad relaciona conceptos que enmarcan la formación y cualificación del estamento docente.

### **2.2.1 El concepto de capacitación**

Hoy, las teorías pedagógicas modernas consideran que todo espacio de socialización, ya sea primaria o secundaria<sup>1</sup>, constituye un escenario de aprendizaje que el individuo va asimilando, de manera consciente o inconsciente. En este sentido, la capacitación se comprende como un

---

<sup>1</sup>Concepto introducido por Berger y Luckmann (1998), al referirse a las formas de socialización que los individuos crean para construir socialmente la realidad.

proceso dinámico y continuo que se recibe desde cualquier escenario de interacción social en el cual los docentes participan, de manera formal o informal, tal como lo plantea el Decreto 1567 de 1998:

Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a 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.

2.2.1.1 Principios rectores de la capacitación. La capacitación en la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca tiene como referente el Plan Institucional de Capacitación –PIC– del año 2016, el cual retoma la Ley 1567 de 1998, en sus principios rectores:

*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 el organizacional.

*Calidad y excelencia.* Opción que permite mejorar los procesos pedagógicos, investigativos y de proyección social, para alcanzar la competencia suficiente y rigurosa en las distintas actividades y programas de orden institucional e interinstitucional.

*Objetividad.* La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe responder a los diagnósticos de necesidades 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 y económico; y desde allí identificar y 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.

*Identidad institucional:* Búsqueda permanente y consolidación de la filosofía institucional, plasmada en la misión y visión, con el objetivo de formar e incorporar valores que fortalezcan el sentido de pertenencia a la institución y fomenten el compromiso con la comunidad académica.

*Participación.* Todos los procesos hacen parte de la gestión de capacitación, tales como: el diagnóstico de necesidades, la formulación, ejecución y evaluación de planes y programas; en este sentido deben contar con la participación activa de los diferentes estamentos. En consecuencia, la Universidad propiciará los espacios y oportunidades necesarios 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 Institucionales. Es necesario puntualizar que se requiere cualificar a todos los docentes, independientemente del tipo de vinculación, de conformidad con las necesidades institucionales.

*Economía.* Se propenderá por 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 armonizar, según los avances y cambios frente a las necesidades institucionales y las políticas que se definen en materia de formación docente, el Programa será flexible; lo cual significa que tanto sus líneas de acción y los proyectos previstos, estarán sujetos a los ajustes y modificaciones que sean necesarios, disposiciones normativas vigentes sobre la materia y buscarán la aceptación de la comunidad educativa.

2.2.1.2 Niveles de capacitación institucional. A partir del Decreto 1567 de 1998, se propone el direccionamiento de dos niveles en la capacitación. Uno, el *perfeccionamiento docente*, entendido como aquel que la Universidad propone con el fin de elevar el nivel académico del profesor y que se traduce en doctorados, maestrías, especializaciones y pasantías con una duración de uno a cinco años. Dos, la *actualización docente* que es el proceso mediante el cual la Universidad y las facultades facilitan el acceso a últimos avances de la disciplina específica. Está conformado por seminarios, talleres, cursos, congresos, conferencias, diplomados, entre otros eventos de educación permanente.

### 2.2.2 Los conceptos de pedagogía y docencia

De acuerdo con el Proyecto Educativo Universitario (Unicolmayor, 2013), la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca es una institución de educación superior, garante de la formación con calidad de sus profesionales; comprometida con la realidad social del país y las condiciones actuales de los diversos contextos globales, que desarrolla las funciones misionales de docencia, investigación y proyección social, las cuales constituyen ejes que revitalizan su quehacer.

La Universidad, como entidad de educación, entonces, lleva implícita una concepción de los profesionales que se educan, cómo y para qué. De manera puntual, la pedagogía apunta al ser humano: la forma como es educable y los fines para los que se educa. De allí sus preguntas por el sujeto de la educación, por su educabilidad y por los fines de la acción educativa, interrogantes que responden a las tres áreas que la constituyen. La *antropología pedagógica*, se ocupa de la concepción de ser humano con base en las prácticas educativas; la *epistemología pedagógica*, estudia la educabilidad humana, es decir, su capacidad y modo de aprender y relacionarse con el conocimiento, mientras que la *ética pedagógica* se encarga de los fines para los cuales se educa y de las implicaciones morales y sociales en la construcción de ciudadanía.

En el caso de la Universidad, la pedagogía está llamada a cumplir un papel de gran importancia; a ella compete aportar elementos para pensar los fundamentos, cauces y finalidades de las tareas que promueva la formación de las nuevas generaciones de colombianos. De esta manera, la pedagogía se erige como una disciplina articuladora y coordinadora de las llamadas ciencias de la educación.

Conforme a lo anterior, la pedagogía debe promover una apropiación activa del conocimiento por parte de los estudiantes a través de la indagación, discusión, observación y construcción de la cultura profesional, que estimule la atribución de significados y sentidos para satisfacer las exigencias de las competencias personales y profesionales. Así entendida, brinda los fundamentos teóricos para el desarrollo de la docencia en la Universidad.

De acuerdo con el Ministerio de Educación Nacional, la función docente es aquella de carácter profesional que implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza - aprendizaje, o cual incluye “el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de los mismos procesos y sus resultados, y de otras actividades educativas dentro del marco del proyecto educativo institucional de los establecimientos educativos”. (Art.4 Decreto 1278 de 2002).

La función docente, además de la asignación académica, comprende también, de acuerdo con el Decreto 1278 de 2002, Artículo 4, del Ministerio de Educación Nacional:

las actividades curriculares no lectivas, el servicio de orientación estudiantil, la atención a la comunidad, en especial de los padres de familia de los educandos; las actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico; las actividades de planeación y evaluación institucional; otras actividades formativas, culturales y deportivas, contempladas en el proyecto educativo institucional; y las actividades de dirección, planeación, coordinación, evaluación, administración y programación relacionadas directamente con el proceso educativo.

Por su parte, en el Proyecto Educativo Institucional (Unicolmayor, 2013, 14) la docencia se define como:

Una práctica social y científica que fortalece el proceso de formación integral con base en principios éticos y en el marco de los conocimientos en ciencias y/o disciplinas. Los espacios académicos y de apoyo destinados para esta labor (trabajo en aulas, cátedras abiertas, sistema de tutorías, prácticas, semilleros y otros), permiten a la Universidad formar profesionales idóneos en su quehacer y con visión proactiva para responder a las necesidades educativas en contextos nacionales e internacionales.

Esta concepción de docencia está enmarcada en la formación integral, entendida como un proceso educativo cuya pretensión trasciende la instrucción de contenidos, pretendiendo fortalecer habilidades y cualidades en los estudiantes, que se proyectan hacia la interacción social, el fortalecimiento de los principios éticos, la autonomía, y el fortalecimiento de la cultura de la comprensión.

La formación integral es un eje fundamental en la cotidianidad del docente, que contribuye a la construcción del mundo, en tanto realidad humana y social, articulada a la dimensión cognitiva, afectiva, investigativa, ética y de comunicación. En consecuencia, señala el PEU (Unicolmayor, 2013, 15):

La actividad docente crea espacios de crecimiento individual y colectivo, de interacción formativa, de autogestión pedagógica y de compromiso social. Por tal razón, el proceso docente está centrado en el estudiante, privilegiando la reflexión, más que la memoria; la iniciativa personal, más que la dependencia docente; la formación investigativa, más que la repetición mecánica de contenidos, y el trabajo colaborativo, más que el individualismo.

En el contexto de la Universidad, el enfoque socio-formativo tiene como propósito esencial facilitar el establecimiento de recursos y espacios para promover la formación humana integral y, dentro de ésta, la preparación de personas con competencias para actuar con idoneidad en diversos contextos, con base en la construcción de un proyecto ético de vida, orientado en el aprender a emprender y el respeto por las diferencias, en el marco de interdependencias sociales, culturales y ambientales.

La formación, así entendida, trasciende el aprendizaje que se centra en la persona humana como un todo, considerando su dinámica de cambio y realización continua. De acuerdo con Tobón (2010), ello implica estudiar al ser humano como es, pero ante todo lo que puede llegar

a ser de forma constructiva y ética, realizando la mediación pedagógica desde la propia autorrealización de la persona en correspondencia con el fortalecimiento del tejido social y el desarrollo económico. En este sentido, la docencia en la universidad privilegia el diálogo; se utilizan estrategias que guían el desarrollo del ser, las cuales se proyectan durante su trayectoria académica; se fomenta el desarrollo de habilidades, conocimientos y valores que les permiten comprender, analizar e interactuar con su realidad en lo cotidiano.

De este modo, la Universidad asume la docencia desde un enfoque dinámico y dialógico, que promueve un doble movimiento: desde la acción a la reflexión, y desde la reflexión a la acción; por tanto, la interacción entre los agentes vinculados, y la creación de espacios para el desarrollo del ser, constituyen fundamentos esenciales en la concepción de docencia.

2.2.2.1 Perfil del docente. En el ámbito académico internacional se enuncia el perfil del docente universitario, el cual se identifica a partir de las siguientes tendencias que, al mismo tiempo, configuran sus características:

*El docente con sólida formación pedagógica.* Los avances sociales y científicos exigen una constante actualización del conocimiento; los docentes deben estar en continua formación, no solo de su área de especialización, sino que además deben actualizar sus conocimientos con relación a la realidad social, las nuevas perspectivas teóricas y metodológicas de la pedagogía, y los avances de las nuevas metodologías en el proceso de enseñanza aprendizaje.

De acuerdo con Cruz (2000, 35) la formación pedagógica del profesor universitario se vincula, entre otras variables:

A la necesidad de profesionalizar la docencia universitaria, la consideración de la tarea docente como realidad compleja, difícil y retadora, la exigencia de una docencia excelente en una cultura de calidad institucional, la relación entre calidad de la enseñanza y formación pedagógica del profesor, y la "complementariedad" entre formación en las disciplinas a enseñar, por una parte, y los procedimientos para facilitar su aprendizaje, por otra.

*El docente como promotor axiológico.* Las realidades sociales cambiantes exigen que los procesos de enseñanza – aprendizaje se contextualicen, para que las herramientas que brinda la universidad den lugar al actuar profesional de los estudiantes en formación y egresados, desde los marcos éticos, ideológicos, políticos, sociales y culturales que sean pertinentes para el desarrollo del país. En ese sentido, los docentes se constituyen en promotores de los conocimientos al servicio de la sociedad, con capacidad de escucha congruente entre su pensar, sentir y actuar, tanto dentro como fuera del aula. En síntesis, el docente, debe tener en cuenta las subjetividades del estudiantado y direccionarlas a su aplicabilidad en la realidad desde la creatividad, la ética y el dinamismo académico.

*El docente como orientador del proceso de enseñanza-aprendizaje.* El docente cumple un rol de orientador, de acuerdo con las diversas situaciones que puedan presentarse durante el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje, encargándose de guiar al estudiante (Prieto, Mijares y Llorent, 2014). En calidad de orientador, puede encaminar las ideas que se generan en el escenario académico, fomentar la participación de los estudiantes, ser creativo en la búsqueda de respuestas a las inquietudes grupales e individuales; y de igual manera, ser renovador en sus métodos de enseñanza, facilitando así el acceso al conocimiento de todos y cada uno de los integrantes de su cátedra.

*El docente con enfoque dialógico.* El enfoque dialógico de acuerdo con Pruitt y Thomas (2008), promueve la creación de ambientes en los cuales los participantes puedan sentirse lo suficientemente incluidos, empoderados y ‘seguros’. El docente debe reconocer estos espacios fundamentales en la preparación de los estudiantes para la vida. En efecto, el diálogo es esencial en pro del fortalecimiento de las relaciones, implica un clima de confianza y la generación de un compromiso y motivación por los saberes, además de la apuesta por la autonomía y el respeto para promover futuros profesionales con competencias para asumir las problemáticas en sus contextos. En esa perspectiva la Ley General de Educación Superior (Colombia, 1994, Artículo 104) plantea que el educador es “el orientador en los establecimientos educativos, de un proceso de formación, enseñanza y aprendizaje de los educandos, acorde con las expectativas sociales, culturales, éticas y morales de la familia y la sociedad”.

En el Modelo Pedagógico Institucional (Unicolmayor, 2009) se precisan las características del docente de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca:

Dinámico en el manejo de competencias genéricas y específicas de la profesión.

Abierto al desarrollo de las nuevas habilidades y competencias que exigen los avances científicos, en los cuales las tecnologías de la información y la comunicación ocupan un lugar fundamental.

Democrático en su actuación de tal manera que dé apertura a la interacción y la participación.

Flexible en modos, tiempos y ritmos de aprendizaje.

Oportuno en la retroalimentación del proceso enseñanza-aprendizaje.

Dispuesto al cambio de paradigmas en la educación y en la disciplina particular.

Preparado para encarar contenidos, a partir de la realidad global para luego enfocarlos a lo territorial y local.

Recursivo, eficiente y activo en el planteamiento de estrategias tendientes a formar personas que sepan asumir los riesgos que implican las decisiones, los eventos inesperados y las situaciones inciertas.

Competente para generar conciencia acerca del fortalecimiento de la autonomía individual y de la participación colectiva.

Capaz de relacionar el trabajo en el aula con la investigación y la proyección social.

Gestor del trabajo independiente y de equipo, en correspondencia con las necesidades e intereses de los estudiantes.

Participativo en los procesos de construcción del conocimiento del currículo, de tal manera que esté en capacidad de revisar, criticar, formular o modificar objetivos del aprendizaje.

Dispuesto a ejercer su práctica con compromiso, equidad y pertinencia social para proyectarse como modelo de hombre, profesional y ciudadano.

2.2.2.2 La formación docente. El Programa de Apoyo al Sector Educativo del Mercosur (2014), en su caracterización de la formación docente, a nivel internacional, menciona que se presenta un panorama heterogéneo, el cual se compone de diferentes tradiciones y situaciones políticas, sociales y pedagógicas, donde existen problemáticas compartidas que dificultan el desarrollo de programas educativos que cumplan, de manera satisfactoria, con los criterios de calidad establecidos internacionalmente.

En este contexto, el término *formación docente* ha sido utilizado con diferentes acepciones, como un proceso de desarrollo personal y profesional (Ferry, 1997), integral y personalizado que se da en interacción con otros (Rojas, 2004; Parra, 2008; Paz, 2005).

Para otros teóricos (Boéssio y Portella, 2009), la formación docente es aquella que posibilita el desarrollo de competencias propias del ejercicio profesional en el campo educativo en los diferentes niveles y modalidades, constituyendo un elemento indispensable para el desarrollo

profesional y el mejoramiento de la práctica educativa, considerando las funciones y tareas que debe realizar un docente en su centro de trabajo.

Por su parte, González Tirados y Gonzales Maura (2007), consideran que la participación, reflexión crítica y compromiso con la tarea educativa constituyen elementos esenciales de la formación docente. En este marco, la formación docente tiene lugar, en una primera instancia, en los estudios de pregrado y a través de la educación de postgrado, que ofrece al profesor una formación permanente, orientada a lograr las competencias demandadas para la ejecución exitosa de sus complejas tareas y su satisfacción personal. Es a través del postgrado que se debe estimular la formación permanente y la actualización de los profesionales para que puedan responder al desarrollo científico tecnológico y sociocultural del contexto en que se inserta.

En esta línea para el Ministerio de Educación Nacional (Colombia, 2002, Art. 38), la formación, capacitación, actualización y perfeccionamiento de los educadores en servicio debe contribuir, de manera sustancial, al mejoramiento de la calidad de la educación y a su desarrollo y crecimiento profesional, y estará dirigida especialmente a su profesionalización y especialización para lograr un mejor desempeño, mediante la actualización de conocimientos relacionados con su formación profesional, así como la adquisición de nuevas técnicas y medios que signifiquen un mejor cumplimiento de sus funciones.

En el caso particular de la formación de educadores, el MEN (Art. 109 Ley 115 de 1994) plantea que tiene como fines generales: formar un educador de la más alta calidad científica y ética; desarrollar la teoría y la práctica pedagógica como parte fundamental del saber del educador; fortalecer la investigación en el campo pedagógico y en el saber específico y preparar educadores a nivel de pregrado y de postgrado para los diferentes niveles y formas de prestación del servicio educativo.

2.2.2.3 Desarrollo profesoral. El desarrollo profesoral, como lo afirma González (2004, 90 y 91) es un proceso permanente, continuo y gradual de tránsito hacia la autodeterminación en el ejercicio de la docencia, el cual implica, necesariamente, “la reflexión crítica y comprometida del profesor con la transformación de la práctica educativa y la calidad de su desempeño, en un ambiente dialógico y participativo, en el contexto histórico-concreto de su actuación profesional”.

Esta concepción se alinea con las políticas institucionales de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca para el Programa de Desarrollo Profesoral. En la Uicolmayor se concibe

la cualificación docente como un proceso dinámico e interdisciplinar que es inherente a la continuidad de la profesión. En la perspectiva de la pedagogía crítica, el profesor es también sujeto que reflexiona y evalúa su propia práctica con el fin de resignificar su ejercicio y evitar el anacronismo histórico.

En tal sentido, las características asociadas a la actuación profesional del docente universitario, permiten orientar el diseño y evaluación del Programa de Desarrollo Profesorado, articulando tanto la formación, como la actuación del docente, lo cual expresa las necesidades reales para su adecuado desempeño. Estas características se relacionan con interés, satisfacción en el desempeño, reflexión crítica en el desempeño, perseverancia en la actuación, compromiso con la calidad del desempeño, flexibilidad en la actuación, tendencia al auto perfeccionamiento profesional, dominio de conocimientos y habilidades profesionales, capacidad dialógica y actuación profesional ética.

En este punto, como expresa Hernández (2009, 14) es esencial “La constatación del nivel existente en los profesores a partir de los cuales se identifican sus necesidades, demandas de superación, grados de satisfacción de la comunidad académica”. Además, habría que agregar, la necesidad de análisis de la actividad que los docentes desarrollan, con la valoración de las tareas que realizan y los grados de satisfacción que obtienen con el cumplimiento de tales funciones.

### **2.3 Estrategias para el desarrollo del Programa**

Una vez definidos lineamientos, referentes y parámetros conceptuales que determinan el desarrollo profesoral como un proceso vital para mantener altos niveles de calidad en la Universidad, es preciso determinar las estrategias para llevar a cabo el Programa. De hecho, toda estrategia de formación docente debe partir de la realización de un diagnóstico de necesidades, el cual permitirá contar con la información requerida sobre las insuficiencias y/o requerimientos que se presentan en el desarrollo profesional.

En el diagnóstico es necesario tener en cuenta tanto las exigencias del contexto que se le presenta al docente para enfrentar el proceso formativo, como las características individuales para su desempeño. De esta manera, se puede identificar el estado actual y establecer los parámetros que se constituyan en prioridades de atención del programa de desarrollo profesoral de la institución.

Aquí es importante precisar algunos aspectos asociados a la función sustantiva universitaria de docencia a saber: didáctica de la educación superior, el proceso de transformación

curricular (diseño, ejecución, evaluación del currículo), estrategias de enseñanza – aprendizaje, sistema de tutorías, evaluación del aprendizaje, edumática, formación a distancia mediada por las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC); conocimientos psicopedagógicos, autoevaluación de su práctica docente, gestión de la ciencia y la tecnología en las Instituciones de Educación Superior y la investigación científica en el aula universitaria, entre otras.

Las estrategias de formación docente expresan la intencionalidad de dar respuesta a la formación del profesorado, con el propósito de fortalecer sus competencias y, de esta forma, impactar las funciones misionales. Además, favorecen la construcción de los conocimientos y habilidades requeridos para la docencia, incentivan la motivación profesional y los valores asociados a un desempeño profesional ético y responsable, necesario para el desarrollo de la autovaloración del profesorado acerca de su desempeño.

### 2.3.1 Diagnóstico de necesidades de formación

Este es un aspecto necesario para el diseño del Programa de Desarrollo Profesional de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, pues brinda información esencial acerca de las fortalezas y carencias que se presentan en el estamento docente para asumir con calidad el proceso formativo, de allí que constituya un factor de primer orden. Gonzales y González (2007, 4. Citado por Osorio,2016)) señalan que el diagnóstico permite establecer parámetros sobre las deficiencias, con el fin de establecer mejores elementos de estas. De este modo, las necesidades de formación docente constituyen carencias en el desarrollo profesional del profesorado que “varían en dependencia tanto de las exigencias sociales como de las particularidades individuales del profesorado”.

Esta conceptualización lleva a diferenciar la detección de necesidades y el diagnóstico de necesidades. La primera noción se encamina a la identificación de brechas en relación con las competencias pedagógicas de los docentes; mientras que la segunda toma en cuenta esas brechas, como punto de partida, para establecer relaciones esenciales entre esas carencias o limitaciones y la función misional de docencia de la institución, estableciendo una jerarquización de prioridades de esas necesidades y determinando el grado de pertinencia, todo lo cual se debe tomar en cuenta en el Programa de Desarrollo Profesional de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca..

Así se entiende que la finalidad del diagnóstico de necesidades del profesorado será el de orientación del diseño, ejecución y evaluación del Programa de Desarrollo Profesional, con el propósito de determinar los contenidos (conocimientos, habilidades, valores) que contribuyan

al desarrollo de las competencias docentes para su desempeño profesional institucional, a la vez que propicie su crecimiento personal.

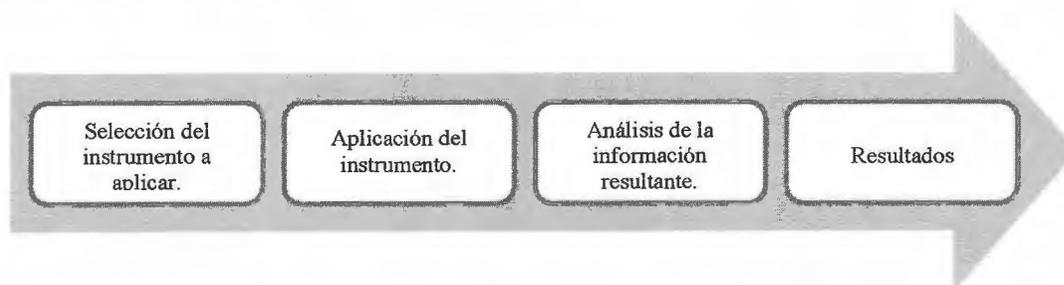
De esa manera, el Programa de Desarrollo Profesional debe priorizar, por un lado, las necesidades del profesorado en temas de preparación para la docencia universitaria y la investigación y, al mismo tiempo, recabar información acerca de la periodicidad con la que el profesorado participa en actividades formativas, tanto como los factores que obstaculizan dicha participación sistemática para viabilizar la efectividad de realización de las estrategias de formación.

En todo caso, no se puede perder de vista detectar las necesidades centradas en la persona, en la disciplina o campo del conocimiento que el profesor domina en La facultad y /o programa, en la misión de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca y las necesidades centradas en las demandas del contexto socio-cultural. Aquí es importante tener en cuenta que en la universidad es habitual elaborar diagnósticos sobre las necesidades de formación del profesorado, lo cual permite realizar ajustes de la oferta en áreas de formación docente, con criterios de flexibilidad y contextualización, para responder de manera pertinente a la demanda de los docentes.

De esta manera se podrán realizar recomendaciones, adecuaciones y ajustes partir de la aplicación de encuestas de opinión, discusiones grupales en comités de currículo y eventos de desarrollo profesoral, los cuales se realizan en cada periodo académico. La encuesta, por ejemplo, constituye la alternativa de detección de necesidades de formación docente que más se ha utilizado en la Universidad. Esta técnica cuantitativa tiene la ventaja de abarcar un mayor número de población participante; además su aplicación y sistematización es ágil.

El diagnóstico de necesidades de formación docente incluye las siguientes etapas:

Figura 1. Etapas del diagnóstico de necesidades



Fuente: Grupo de Perspectiva Pedagógica y Curricular

Con el análisis de la información de la encuesta y aplicación de instrumentos, se realiza un informe que refleja la frecuencia de necesidades identificadas por los docentes; las áreas temáticas que son de interés; las modalidades de formación (diplomados, seminarios, talleres, entre otros), dado el tipo de contratación; tiempo disponible; tipo de modalidad de las capacitaciones (presencial, semipresencial o virtual). Este informe será un insumo importante de orientación del diseño del Programa de Desarrollo Profesorado.

*2.3.1.1 Vinculación la teoría y la práctica profesional.* El Programa de Desarrollo Profesorado, entendido como formación docente, se caracteriza por tener como fundamento la unidad de la teoría y la práctica profesional. En esta perspectiva, propicia la reflexión crítica en torno a la necesidad y posibilidad de aplicar los conocimientos pedagógicos (teorías) a la solución de los problemas de la práctica educativa que se realiza en el aula.

*2.3.1.2 Flexibilidad y contextualización.* Las estrategias que se implementen deben adecuarse a los requerimientos de la formación del docente y a las exigencias del contexto. Ello significa que es necesario establecer un ejercicio dinámico y contextualizado, con formas de enseñanza-aprendizaje e interacciones acordes a las nuevas generaciones que promuevan la reflexión crítica del docente y su compromiso con la calidad de su desarrollo profesional. En este ambiente dialógico, el docente podrá asumir de manera activa y responsable la evaluación de su desempeño y la búsqueda de alternativas de mejoras en el proceso formativo.

### **3. Políticas institucionales**

El desarrollo profesoral, entendido como formación continua<sup>2</sup>, responde a necesidades del ejercicio profesional, por tanto, plantea al docente universitario nuevos retos que exigen de conocimientos especializados, actualizados, saberes complementarios, los cuales le permiten atender responsable y efectivamente a su quehacer. Las acciones sistemáticas que derivan del Programa de Desarrollo Profesorado de la institución se encaminan a la mejora continua de la calidad docente, investigadora y de gestión, articulando las necesidades individuales, colectivas e institucionales.

---

<sup>2</sup> La formación continua es definida en el Decreto 1278 de 2002 (Art. 38) en los siguientes términos: "Formación y capacitación docente. La formación, capacitación, actualización y perfeccionamiento de los educadores en servicio debe contribuir de manera sustancial al mejoramiento de la calidad de la educación y a su desarrollo y crecimiento profesional, y estará dirigida especialmente a su profesionalización y especialización para lograr un mejor desempeño, mediante la actualización de conocimientos relacionados con su formación profesional, así como la adquisición de nuevas técnicas y medios que signifiquen un mejor cumplimiento de sus funciones".

Las políticas institucionales para el desarrollo profesoral de la Unicolmayor se determinan a partir del Proyecto Educativo Universitario (Unicolmayor, 2013, 9), el cual precisa las tres funciones misionales: docencia, investigación y proyección social, que constituyen los ejes estructuradores del quehacer institucional, cuyo propósito se dirige a “formar profesionales éticos e idóneos, con capacidad de liderazgo y competencias profesionales ajustadas a las dinámicas sociales del entorno, los criterios de alta calidad de la educación superior y los desarrollos tecnológicos y científicos del mundo actual”.

Sobre estas bases, el Programa de Desarrollo Profesoral se configura a partir de los referentes institucionales, los cuales toman en cuenta la Misión, Visión, el Plan de Desarrollo Institucional, el proyecto Educativo Institucional y el Modelo Pedagógico que, en su conjunto, expresan la filosofía institucional y proporcionan un marco de acción lógico, que orienta la iniciativa de potenciar el mejoramiento de la calidad del proceso formativo, así como el crecimiento profesional y personal de los docentes, que posibilitan un desempeño eficiente y responsable.

Los principios institucionales del desarrollo profesoral fijan la orientación esencial de las acciones concretas de capacitación, las cuales deben responder a situaciones problemáticas o insatisfactorias que han sido identificadas como problemas relevantes en la consecución de los objetivos institucionales. En coherencia, el Programa de Desarrollo Profesoral de la Universidad debe cumplir con los siguientes criterios de calidad en su diseño:

*Capacidad de resolución y ejecución.* Disposición institucional para implementar las acciones de capacitación previstas.

*Estabilidad.* El Programa de Desarrollo Profesoral necesita de un lapso de tiempo de ejecución para mostrar sus resultados y, en consecuencia, la estabilidad se torna como condición necesaria para su éxito.

*Capacidad de adaptabilidad.* Las acciones del desarrollo profesoral deben contar con la adaptabilidad mínima necesaria que le permita responder a los cambios contextuales, lo cual permitirá ampliar la cobertura de atención a nuevos requerimientos.

*Coherencia.* La correspondencia entre los propósitos del programa, las acciones para su materialización y los problemas que intenta solucionar es fundamental.

### 3.1 Funciones sustantivas

Las políticas institucionales del desarrollo profesoral de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, están asociadas a las funciones sustantivas, por tanto, sus acciones responden a los alcances planteados para la docencia, la investigación y la proyección social.

*Docencia.* Constituye la función sustantiva universitaria relacionada con el desarrollo del proceso formativo integral, que incluye el diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación del proceso de enseñanza - aprendizaje y sus resultados; además de otras actividades educativas dentro del marco del Proyecto Educativo Universitario.

En el Proyecto Educativo de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca (2013, 22), la docencia se define como:

Una práctica social y científica que fortalece el proceso de formación integral con base en principio éticos y en el marco de los conocimientos en ciencia y/o disciplinas. En la perspectiva de la docencia Uicolmayorista, la concepción de formación integral contribuye a la construcción del mundo en tanto realidad humana y social articulada a la dimensión cognitiva, afectiva, investigativa, ética y de comunicación.

En consecuencia, las políticas de desarrollo profesoral de la universidad deben encaminarse a potenciar las competencias requeridas por los docentes para su desempeño profesional orientado a la formación integral.

*Investigación.* Constituye, según los artículos 4 y 19 de la Ley 30 de 1992, la función sustantiva universitaria asociada al proceso de búsqueda y generación de conocimiento, mediante una actividad intelectual compleja caracterizada por la creatividad, la innovación, los métodos rigurosos utilizados y la validación y juicio crítico de pares. La investigación según Restrepo Gómez (2003) es un proceso social que surge en grupos cercanos, consolidados o en proceso de formación, y se refina en el diálogo y debate con grupos más amplios de la comunidad científica internacional.

Para la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca (2013, 24) el quehacer investigativo se entiende como:

la construcción de una comunidad científica sustentada en los investigadores, la comunicación, la capacidad de liderazgo y un soporte intelectual y ético que genere un ambiente de intercambio productivo, en el cual los pares académicos, en particular, y la comunidad académica y científica en general, reconozcan la legitimidad, sentido y el valor inherente al proceso investigativo.

Esta concepción expresa la necesidad de configurar políticas del desarrollo profesoral dirigidas al fortalecimiento de las competencias investigativas de los docentes, que redunden en la consolidación de la comunidad científica, y el desarrollo del proceso investigativo institucional.

*Proyección Social.* Constituye la función sustantiva universitaria cuyo propósito se encamina al desarrollo de procesos continuos de interacción e integración con los agentes sociales y comunitarios. Propende por el fortalecimiento de la comunidad universitaria con el medio social, la formación y capacitación de la comunidad, el intercambio de experiencias y saberes, la construcción y transferencia de conocimientos y la promoción, divulgación, circulación y comunicación del conocimiento científico, tecnológico, artístico y humanístico en la sociedad.

En la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca (2013, 25) la Proyección Social se encamina, entre otros aspectos, a establecer:

Los vínculos entre Universidad – Comunidad, Universidad – Estado y Universidad - Empresa; por tanto, la institución pone al servicio de la sociedad su potencial científico, tecnológico y humano en combinación con los procesos académicos e investigativos que facilitan el cumplimiento de la función social característica de su naturaleza.

Por lo anterior, dentro de las políticas del desarrollo profesoral se incorpora la necesidad de fortalecer la gestión de proyectos socioculturales, que contribuyan al desarrollo sostenible en los territorios (nacional, regional, local), así como el aprendizaje de una lengua extranjera, para responder competitivamente a las demandas de la internacionalización.

Es necesario que en la determinación de las políticas institucionales para el desarrollo profesoral se tenga en cuenta, además de las que están asociadas a las funciones sustantivas universitarias, las que responden a los aspectos generales, asociados a la misión de la universidad y el modo de operar particular de cada institución. El tal sentido, se definen políticas asociadas al ethos de la universidad, como expresión de la identidad de la comunidad académica, con determinadas tradiciones, ideales y prácticas que configuran su institucionalidad, y que deben incidir en el sentido de pertenencia y el compromiso personal en la construcción de una comunidad académica, inserta en un contexto de renovación permanente.

### **3.2 Identidad Institucional**

El reconocimiento de la identidad institucional de la Universidad permite afianzar su sentido de pertenencia y cultura organizacional, que redunde en un desempeño de calidad. Por esta razón, es fundamental garantizar una formación deontológica y en valores humanos que promueva la idoneidad ética del docente y pueda contribuir a la construcción permanente de niveles de convivencia, tolerancia, responsabilidad y democracia.

En relación con la función misional de docencia es importante, por tanto:

*La cualificación pedagógico - didáctica* que proporcione las competencias para el desarrollo de procesos integrales de enseñanza - aprendizaje, con pertinencia y calidad, acordes con la misión de la universidad, su modelo pedagógico, así como las expectativas personales.

*La profundización en un saber disciplinar específico de un área del conocimiento*, que proporcione una sólida preparación del docente, logrando un nexo coherente entre la formación de pregrado y las etapas posteriores de formación del profesional.

En relación con la investigación, es importante resaltar *el fortalecimiento de la capacidad de integrar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) a las actividades de la práctica pedagógica y de gestión educativa.*

De igual forma, se requiere, *afianzar los procesos de reflexión pedagógica y didáctica a partir de la inclusión de novedades educativas*, la actualización en el uso de estrategias pedagógicas para reorientar las prácticas docentes, en relación con los resultados de la investigación, la productividad académica y la generación de conocimiento sobre estos aspectos.

*El fortalecimiento de las competencias investigativas necesarias para la comprensión y aplicación científica del saber*, que permitan potenciar la innovación en el campo de las Ciencias de la Educación, orientadas a la solución de problemas de los diversos contextos educativos de tal forma que se impulse la formación posgradual, integrada a la investigación, que fortalezca las competencias profesionales, renueve los contenidos de la enseñanza y permita educar en un ambiente que estimule la creatividad e innovación. En este sentido la función misional de proyección social, permite el fortalecimiento de la capacidad de gestión integrada a la extensión universitaria, a través de los proyectos socioculturales, para el desarrollo sostenible.

*El estímulo del aprendizaje de una lengua extranjera para responder competitivamente a las demandas de la internacionalización*; la visibilidad de las prácticas académicas a nivel local e internacional; el establecimiento de convenios y redes a nivel nacional e internacional; el seguimiento y reconocimiento a los egresados de su labor en los determinados contextos, entre otras.

## **4. Lineamientos**

### **4.1 Justificación**

El mundo contemporáneo exige a las universidades un equipo docente idóneo tanto en competencias del ser, el saber, saber hacer y el convivir, de acuerdo con los desarrollos sociales, políticos, culturales, económicos, que convocan cada vez más al desafío de prepararse profesionalmente para las nuevas generaciones. Ello impulsa a una reflexión permanente en la Universidad, a generar un compromiso de formación continua y actualizada, consistente con los nuevos retos pedagógicos, con claridad axiológica y compromiso con la tarea educativa.

El Programa de Desarrollo Profesorado constituye una reflexión sobre el sentido del desarrollo docente, pedagógico y didáctico de la institución, que responde a los cambios de paradigmas en la formación de los estudiantes en la Universidad. En este sentido, exige un permanente proceso de capacitación al estamento profesoral, asumiéndose una concepción diferente de la práctica docente, los roles en el proceso de enseñanza-aprendizaje y las competencias pedagógicas para su desempeño profesional.

La complejidad de la implementación de la docencia, requiere una concepción diferente de la formación docente, comprendida como proceso educativo, potenciador del desarrollo profesional del profesorado y que promueve un desempeño competente, autónomo y comprometido (Imbernón 2002).

De acuerdo con lo anterior, se hace necesario 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; dando respuesta pertinente a 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, explícito en el Factor: CNA 3. Sobre características asociadas a los profesores.

### **4.2 Principios**

El desarrollo de los procesos de capacitación y formación de docentes se orienta mediante 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 el organizacional.

*Calidad y excelencia.* Opción que permite mejorar los procesos pedagógicos, investigativos y de proyección social, para alcanzar la competencia suficiente y rigurosa en las distintas actividades y programas de orden institucional e interinstitucional.

*Objetividad.* La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe responder a los 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 y económico y, desde allí, identificar y precisar las 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.

*Identidad institucional.* Búsqueda permanente y consolidación de la filosofía institucional, plasmada en la misión y visión, con el objetivo de formar e incorporar 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 capacitación, tales como el diagnóstico de necesidades, la formulación, ejecución y evaluación de planes y programas; en este sentido, deben contar con la participación activa de los diferentes estamentos. La Universidad propiciará los espacios y oportunidades necesarios para la estructuración e implementación de las actividades del Programa de Desarrollo Profesorado.

*Prelación a las áreas de interés de la institución.* Las políticas, planes y programas de capacitación responderán fundamentalmente a las necesidades institucionales.

*Economía.* Los recursos destinados a la capacitación, tendrán un óptimo manejo, mediante acciones que puedan incluir el apoyo interinstitucional.

*Continuidad.* Extensión, 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.

*Evaluación.* Aspecto fundamental y transversal al proceso, el cual permitirá valorar el avance y los resultados, a partir de evidencias que garanticen el cumplimiento del objetivo del Programa de Desarrollo Profesional en pro de la mejora de la calidad educativa.

El Programa es flexible en concordancia con los principios que lo orientan y en aras de armonizar según los avances y cambios frente a las necesidades institucionales y las políticas que se definen en materia de formación docente. Por tanto, las líneas de acción y los proyectos previstos estarán sujetos a los ajustes y modificaciones que sean necesarios.

En consecuencia, el Programa de Desarrollo Profesional será ampliamente divulgado a todo el personal docente y su ejecución está 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 la visión institucional y a las habilidades que deben desarrollarse para lograrla. Lo anterior, facilita el entendimiento, la argumentación y determinación de las acciones que conforman el Programa.

### **4.3 Objetivos**

#### **4.3.1 Objetivo general**

Definir lineamientos generales para el fortalecimiento de la cualificación y actualización de los docentes, que favorezcan los procesos de formación y el ejercicio de la docencia como función misional.

#### **4.3.2 Objetivos específicos**

Fortalecer las competencias de los docentes en pedagogía y didáctica con el fin de contribuir al mejoramiento de los procesos de enseñanza- aprendizaje.

Promover la realización de eventos académicos, con el propósito de propiciar la reflexión crítica de la práctica pedagógica del docente.

Fomentar procesos de formación y actualización disciplinar en los programas académicos a fin de cualificar a sus docentes.

Analizar periódicamente la situación pedagógica de los docentes, para detectar necesidades de formación y actualización.

#### 4.4 Estructura del Programa de Desarrollo Profesional para el fortalecimiento Académico de la Unicolmayor

Figura 2. Estructura del Programa de Desarrollo profesoral



Fuente: Grupo de Perspectiva Pedagógica y Curricular

## 5. Monitoreo y evaluación

La finalidad y naturaleza del Programa de Desarrollo Profesional requieren un modelo de acompañamiento, con el propósito de garantizar su sustentabilidad. Con este propósito, es preciso monitorear y evaluar la ejecución y resultados alcanzados.

El modelo de acompañamiento parte de los siguientes principios:

A cada programa académico, le corresponde de acuerdo con el análisis, seguimiento y evaluación, realizar el monitoreo con base en las necesidades identificadas, las propuestas de cursos de desarrollo profesional y de acuerdo con los perfiles de los docentes.

El énfasis debe ser puesto en los sujetos participantes (docentes) en sus contextos, sus motivaciones, expectativas y necesidades de formación.

Se deberá enfatizar en los sujetos participantes (docentes) en sus contextos, sus motivaciones, expectativas y necesidades de formación

El acompañamiento debe ser asumido por las facultades y Vicerrectoría Académica.

Las facultades, con sus respectivos programas académicos, actuarán para reforzar el proceso de acompañamiento a sus respectivos niveles, respetando sus particularidades, y facilitando el acompañamiento por parte de la Vicerrectoría Académica.

El modelo de acompañamiento asume tres funciones esenciales:

Figura 3. Funciones del modelo de acompañamiento del Programa de Desarrollo Profesional



<b>APOYO</b>	Actividades de soporte para la implementación del Programa de Desarrollo Profesional, con el propósito de alcanzar los objetivos, en relación con los recursos, presupuestos, infraestructura y equipamiento.
<b>MONITOREO</b>	Proceso de seguimiento a las acciones contempladas en el Programa de Desarrollo Profesional y su contribución al logro de los objetivos propuestos, con base en las metas e indicadores definidos.
<b>EVALUACIÓN</b>	Proceso de intervención en el Programa de Desarrollo Profesional para constatar el grado de cumplimiento de los objetivos, el cual se diseña con base en los fines e incluye un conjunto de información e indicadores de resultados.

Fuente: Grupo de Perspectiva Pedagógica y Curricular

En consecuencia, se recomienda que las matrices del Modelo de Acompañamiento del Programa de Desarrollo Profesional, que permitirán estructurar el proceso de apoyo, monitoreo y evaluación, precisen las acciones por desarrollar, los participantes y responsables.

## Referencias bibliográficas

- Asociación Colombiana de Universidades. (2005). *Documento de Trabajo sobre Políticas de Extensión*. ASCUN: Noviembre de 2005.
- Boéssio, A. y M. Portella. (2009). Docencia universitaria: formación y aprendizaje en el posgrado en educación, *Revista de la Educación Superior*, 38(151), 163-170, <http://www.scielo.org.mx/pdf/resu/v38n151/v38n151a9.pdf>
- CESU. Por el cual se modifica el Acuerdo 03 de 2014 "por el cual se aprueban los Lineamientos para la Acreditación Institucional". Acuerdo 03 de 2017. [https://www.cna.gov.co/1741/articles-186370\\_Acuerdo\\_03\\_2017\\_cesu.pdf](https://www.cna.gov.co/1741/articles-186370_Acuerdo_03_2017_cesu.pdf)
- Colombia. Congreso de la República. (1994). *Ley General de Educación 115 de febrero 8 de 1994*.
- Colombia. Consejo Nacional de Acreditación (2015). *Sistema Nacional de Acreditación. Lineamientos para la acreditación institucional*, <http://www.cna.gov.co/1741/article-186359.html>.
- Colombia. Consejo Nacional de Acreditación. (2013). *Sistema nacional de acreditación. Lineamientos para la acreditación de programas de pregrado*, <http://www.cna.gov.co/1741/article-186359.html>.
- Colombia. Departamento Administrativo de la Función Pública. (1998). *Decreto 1567 de 1998*. [https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-362775\\_recursos\\_00.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-362775_recursos_00.pdf)
- Colombia. Ministerio de Educación Nacional. (1992). *Ley 30 de diciembre 28 de 1992*. <https://www.mineducacion.gov.co/1621/article-86437.html>
- Colombia. Ministerio de Educación Nacional. (2002). Decreto 1278 de 2002, [www.mineducacion.gov.co/1621/articles-86102\\_archivo\\_pdf](http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-86102_archivo_pdf).
- Colombia. Presidencia de la República. (1998). Decreto 1567 de 1998. Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado. <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246>
- Cruz, T. (2000). La formación pedagógica inicial y permanente del profesor universitario en España: reflexiones y propuestas, *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 38, 19-35. España.
- Ferry, G. (1997). *Pedagogía de la formación*. Buenos Aires: Novedades Educativas.
- Función Pública. (2016) *Plan Institucional de Capacitación - PIC*. Recuperado: <https://www.funcionpublica.gov.co/.../502d0847-09a8-49a2-b39e-e0eb70dda183>.
- González, M. V. (2002). La investigación como eje transversal de la formación postgraduada del docente universitario, *Revista Kaleidoscopio*, 1(2). Universidad Nacional Experimental de Guayana, Venezuela, 89-96.
- González, M. V. *La formación de profesores responsables a través de la investigación-acción*. En: *Revista de Investigación Educativa*. Barcelona. Vol. 22, n.º 2, p. 417-442.

- Gonzalez, M. Tirado, R. (2011). *Diseño de situaciones de aprendizaje que potencien competencias profesionales en la enseñanza universitaria*. Dialnet. No. 24, pp 121-134
- Hernández, A. (2009). La formación para la profesión docente: una visión desde la experiencia cubana, *Nuevos retos de la profesión docente. II Seminario Internacional RELFIDO*. La Habana, Cuba: Universidad de la Habana, CEPES.
- Imbernón, F. (2002). *La investigación educativa como herramienta de formación del profesorado*. Barcelona: Graó.
- Luhmann (2003). *La ciencia de la sociedad*. México. Antrophos
- Ministerio de Educación Nacional. Art. 109 Ley 115 de 1994
- Osorio, J. (2016). *Formación y trayectoria profesional de docentes y directivos de escuelas secundarias*. México. Universidad Autónoma de Tlaxcala.
- Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (2015). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*.
- Parra, A. (2008). *Método para la formación permanente del docente de educación inicial del nivel preescolar del sector rural indígena*. Tesis para optar al grado de doctor en Ciencias Pedagógicas. Centro de Estudios de Educación Superior Manuel F. Gran, Universidad de Oriente, Santiago de Cuba. Apure, Venezuela.
- Paz, I. (2005). *El colectivo de año en la orientación educativa a los estudiantes de las carreras pedagógicas*. Tesis para optar al grado de doctor en Ciencias Pedagógicas. Centro de Estudios de Educación Superior Manuel F. Gran. Universidad de Oriente. Santiago de Cuba.
- Prieto, M. y Mijares, B. (2015). Cualidades del docente para la planificación curricular desde la perspectiva de los propios docentes y de sus estudiantes universitarios, *Revista de docencia Universitaria, (REDU)*, 157-175.
- Programa de Apoyo al Sector Educativo del Mercosur. (2014). *Estudio sobre criterios de calidad y mejora de la formación docente del Mercosur*. Argentina: Teseco, <http://www.pasem.org/IMG/pdf/-2.pdf>
- Pruitt y Thomas (2009). *El enfoque dialógico en el abordaje de conflictos socioambientales aprendizajes de la práctica*. Diálogo democrático. Ministerio de asuntos exteriores y de cooperación. España.
- Restrepo Gómez, B. (2003). *Conceptos y aplicaciones de la investigación formativa y criterios para evaluar la investigación científica en sentido estricto*. CNA, Colombia. [https://www.cna.gov.co/1741/articles-186502\\_doc\\_academico5.pdf](https://www.cna.gov.co/1741/articles-186502_doc_academico5.pdf)
- Rojas, R. (2004). *Estrategia educativa para la formación integral de los prestadores en servicio social, de la Universidad Autónoma de Sinaloa*. Tesis para optar al grado de doctor en Ciencias Pedagógicas. Centro de Estudios de Educación Superior Manuel F. Gran, Universidad de Oriente. Santiago de Cuba.
- Straus, A. y Corbin, J. (2012). *Bases de la Investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar teoría fundamentada*. Editorial Universidad de Antioquia. Antioquia.

- Tobón, S. (2010). *Formación integral y competencias. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación*. Bogotá: ECOE.
- Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca – Unicolmayor. (2009). *Programa de Desarrollo Profesional*. Bogotá: UCMC.
- Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca – Unicolmayor. (2009). *Modelo Pedagógico Institucional*. Acuerdo 092 de 2009. Bogotá: UCMC.
- Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca – Unicolmayor. (2013). *Proyecto Educativo Universitario*. Acuerdo 039 de 2013. Bogotá: UCMC.
- Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca – Unicolmayor. (2015). *Plan de Desarrollo Institucional 2015-2019*. Bogotá: UCMC.