



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA

ACUERDO N° 095 DE 2022 (06 de diciembre de 2022)

Por el cual se actualiza el Programa de Desarrollo, Actualización y Perfeccionamiento Docente de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.

EL CONSEJO ACADÉMICO de la UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA, en uso de sus facultades legales y en especial las conferidas por los Acuerdos No.11 del 10 de abril de 2000, expedido por el CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO y 80 del 21 de octubre de 2015 expedido por el Consejo Académico.

CONSIDERANDO:

Que el Artículo 69 de la Constitución Política de Colombia en concordancia con la Ley 30 de 1992, consagra en su Artículo 28 la autonomía universitaria y reconoce a las universidades el derecho a darse y modificar sus estatutos, designar sus autoridades, crear, organizar, desarrollar sus programas académicos, definir sus labores formativas, docentes, científicas, culturales, determinando como objetivos de la Educación Superior y de sus Instituciones el profundizar en la formación integral de los colombianos, dentro de las modalidades y calidades de educación, capacitándolos para cumplir las funciones profesionales, investigativas y de servicio social que requiere el país.

Que la Ley 30 del 28 de diciembre de 1992 *“Por la cual se organiza el servicio público de la educación superior”*, en el Artículo 28 consagra la autonomía universitaria y reconoce a las universidades el derecho a darse y modificar sus estatutos, designar sus autoridades académicas y administrativas, crear, organizar y desarrollar sus programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, docentes, científicas y culturales, otorgar los títulos correspondientes, seleccionar a sus profesores, admitir a sus alumnos y adoptar sus correspondientes regímenes y establecer, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional.

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 permitan 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 02 de 2020 por el cual se actualizan 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 N°3 Profesores, Característica 11 se contempla el Desarrollo Profesor: *“en relación con las políticas de la institución, las necesidades y los objetivos de formación del programa académico, se demuestran los resultados del desarrollo profesoral, de acuerdo con el nivel de formación y la modalidad del programa académico. El desarrollo profesoral atiende a la diversidad de estudiantes, a las modalidades de la docencia y a los requerimientos de internacionalización y de inter y multiculturalidad de profesores y estudiantes”*.

Que el Decreto 1330 de 2019 en su artículo 2.5.3.2.3.1.2 estipula la condición *Mecanismos de selección y evaluación de profesores* y la Resolución 015224 de 2020 del Ministerio de Educación Nacional, en el artículo 17 referido *Mecanismos para la implementación de los planes institucionales y el desarrollo de actividades académicas* estipula en el literal D y como parte de las evidencias a presentar, la existencia de programas de desarrollo de competencias pedagógicas, tecnológicas y de investigación, innovación y creación artística y cultural, de acuerdo con los niveles de formación y las modalidades ofertadas en coherencia con la naturaleza jurídica, tipología, identidad y misión institucional.

Que el Estatuto General, Acuerdo 011 del 10 de abril de 2000, Capítulo IX del Personal Docente y Administrativo en el artículo 53.- *“RÉGIMEN estipula que el Personal Docente se regirá por el reglamento que para el efecto expida el Consejo Superior Universitario de conformidad con las disposiciones establecidas sobre esta materia en la Ley 30 de 1992 y demás normas que la reglamenten o modifiquen”*.

Que mediante Acuerdo 039 de junio 12 de 2018 el Consejo Académico aprobó la actualización del Plan de Fortalecimiento, Actualización y Perfeccionamiento Docente.

Que mediante el Acuerdo 022 de 2020, el Consejo Académico aprobó la actualización del Modelo Pedagógico Institucional – MOPEI y en el numeral 4.6 *Quehacer del docente en el proceso formativo* de Unicolmayor se expresa en el *perfil docente*, que precisa: “las competencias requeridas y sus implicaciones formativas; las cuales posibilitan al docente desarrollar de manera eficiente y responsable las funciones, roles y tareas asignadas” delimitándose las competencias docentes más adecuadas al contexto institucional, en respuesta a su Proyecto Educativo Institucional, que asume una apuesta humanista desde el enfoque ecológico, y un modelo de formación por competencias.

Que el Plan de Desarrollo Institucional 2020-2025 aprobado por Acuerdo 004 de 2020 del Consejo Superior Universitario, en la *estrategia N°4 del eje de Docencia* busca fortalecer el perfil docente en formación posgradual y la cualificación en multilingüismo, virtualidad y pedagogía para el desarrollo de las funciones misionales y, particularmente las iniciativas 3 y 4 tendientes a incrementar el número de docentes capacitados en el manejo de un segundo idioma (multilingüismo), en pedagogía y en TIC y fortalecer continuamente el impacto de la cualificación docente en las mismas temáticas.

Que en el Plan Rectoral “Unicolmayor se Transforma” 2020-2024 del 12 de agosto de 2020, se destaca el numeral 4.4.1. referido a Prospectiva y Pertinencia de la Calidad Educativa el cual estipula realizar el diagnóstico formación pedagógica de docentes. En segundo lugar, Implementar un plan plurianual de formación de formadores, para el fortalecimiento de la calidad educativa institucional y favorecer el crecimiento personal y cualificación profesional de los docentes de Unicolmayor y por último crear un proyecto transversal para docentes y estudiantes que permita fortalecer las competencias de Comprensión y Lectura Crítica e incorporar un segundo idioma.

Que el Acuerdo 029 de 2021 del Consejo Superior Universitario, aprobó la actualización del Proyecto Educativo Institucional - PEI de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca y define como objetivos institucionales *fomentar una cultura de la excelencia académica desde cada uno de los programas en articulación con programas institucionales de perfeccionamiento y actualización para docentes, administrativos y estudiantes*.

Que el Estatuto Docente, Acuerdo 043 de 2021 del Consejo Superior Universitario, estipula en el Título 3, Capítulo 1, Artículo 48 Derechos del personal docente, numeral 2: *“participar en programas de actualización de conocimientos y perfeccionamiento académico, humano, científico, técnico y artístico, mediante comisiones de estudio, de acuerdo con los planes que adopte la Universidad y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal. Estos programas bien pueden ser ofrecidos por la propia universidad o por entidades de carácter público o privado”*.

Que mediante el Acuerdo 033 de 2021 el Consejo Superior Universitario aprobó *“la armonización del Plan de Desarrollo Institucional 2020-2025 con el Plan Rectoral 2020-2024, de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca”*.

Que el Proyecto de Inversión 2022 denominado “Fortalecimiento del Programa de Desarrollo Profesorado”, Eje estratégico N°1 Docencia, código del proyecto 2.3.2.02.02.008 Estrategia 1.4 busca fortalecer el perfil docente mediante la cualificación en formación posgradual, multilingüismo, virtualidad y pedagogía para el desarrollo de las funciones misionales y cuenta con destinación presupuestal que asciende los \$ 144.000.000 millones de pesos.

Que como parte de las oportunidades de mejoramiento emanadas del informe de pares académicos en la vigencia 2022 con fines de obtención de acreditación institucional, se recomienda elaborar en cada uno de los programas el plan de capacitación a corto, mediano y largo plazo con el objetivo de mantener las fortalezas, superar las debilidades y fortalecer todos los procesos académicos y el aseguramiento mismos.

Que el apartado final del informe de pares académicos con fines de obtención de la acreditación institucional, recomienda construir un plan de capacitación integral en el corto, mediano y largo plazo a partir de la discusión con el estamento docente.

Que para la actualización del Programa de Desarrollo, Actualización y Perfeccionamiento Docente, es importante enunciar que desde la Vicerrectoría Académica durante la vigencia del Plan de Desarrollo Institucional, se generaron los espacios de construcción colectiva, la participación del estamento a partir de los Consejos de Facultad y Comité del Programa de Ciencias Básicas y con docentes representantes ante los órganos colegiados, miembros de las organizaciones sindicales, que mediante ejercicios dialógicos en el marco de pluralidad, la inclusión, la socialización y transparencia, legitiman los procesos de cualificación docente a la luz de la mejora continua, la normatividad y procedimientos que permitan la comprensión de las nuevas miradas del desempeño docente y el impacto esperado para el fortalecimiento de la misionalidad, el posicionamiento institucional y los procesos inherentes a la innovación y transformación .

Que en sesión del 6 de diciembre de 2022, el Consejo Académico analizó la propuesta de actualización del Programa de Desarrollo, Actualización y Perfeccionamiento Docente.

En consecuencia, el Consejo Académico,

ACUERDA:

ARTÍCULO PRIMERO: ACTUALIZAR el Programa de Desarrollo, Actualización y Perfeccionamiento Docente de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, contemplado en el documento adjunto que 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 039 de junio 12 de 2018 del Consejo Académico.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Expedido en Bogotá, D.C., a los 06 de diciembre de 2022

LA PRESIDENTA DEL CONSEJO,

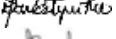


MARÍA RUTH HERNÁNDEZ MARTÍNEZ

EL SECRETARIO DEL CONSEJO (E),



JUAN MANUEL RAMÍREZ MONTES

Proyectó	Paola Cristina Rodas Arévalo	Docente Grupo perspectiva pedagógica y curricular, Vicerrectoría Académica	
	Zaida Cobos Romero	Profesional especializado Vicerrectoría Académica	
Revisó:	Ana Isabel Mora Bautista	Vicerrectora Académica	
	Claudia Samaris Rodríguez Contreras	Vicerrectora Administrativa y Financiera	
	Juan Manuel Ramírez Montes	Vicerrector de Investigación, Innovación y Extensión	
	Doris Astrid González López	Decana Facultad de Ciencias Sociales	
	Sandra Mónica Estupiñán Torres	Decana Facultad de Ciencias de la Salud	
	Carlos Ariel Alzate Orozco	Decano Facultad de Administración y Economía	
	Julio César Orjuela Peña	Decano Facultad de Ingeniería y Arquitectura	
	Over Humberto Serrano Suárez	Decano Facultad de Derecho	
	Laura Fraile Pulgarín	Jefe Oficina Jurídica	

PROGRAMA DE DESARROLLO, ACTUALIZACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DOCENTE

VICERRECTORÍA ACADÉMICA

**Programa de Desarrollo, Actualización y
Perfeccionamiento Docente**



Bogotá D.C. diciembre de 2022

Contenido

Presentación	3
1. ANTECEDENTES DEL DESARROLLO PROFESORAL	5
2. MARCO DE REFERENCIA	15
2.1 Contexto Global y Local: Objetivos del Desarrollo Sostenible y la búsqueda de la Paz	15
2.2 Marco Legal Institucional	16
2.2.1 De orden general	16
2.2.2 De orden específico	19
2.3 Marco conceptual	21
2.3.1 Cómo se concibe la capacitación	21
2.3.2 Niveles de capacitación institucional	22
2.4 <i>Concepción de docencia y pedagogía</i>	22
2.4.1 Perfil de Docente	24
2.4.2 La formación docente como un proceso educativo continuo, flexible y contextualizado.	26
2.4.3 El desarrollo profesoral como proceso continuo de construcción profesional.	27
2.4.4 Requerimientos para el diseño de estrategias de formación docente	27
3. ESTRATEGIAS INSTITUCIONALES DEL PROGRAMA DE DESARROLLO, ACTUALIZACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DOCENTE	31
3.1. Identidad Institucional en el Desarrollo Profesoral	32
4. PLAN PARA EL DESARROLLO, ACTUALIZACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DOCENTE	34
4.1 Justificación	34
4.2 Principios del Programa del desarrollo, Actualización y Perfeccionamiento Docente acordes con el direccionamiento estratégico	35
4.3 Objetivos	35
4.5 Niveles de Intervenciones y Áreas/campos del Plan para el desarrollo, Actualización y Perfeccionamiento Docente	37
5. PROYECCION, MONITOREO Y EVALUACIÓN DE IMPACTO DEL PLAN PARA EL DESARROLLO, ACTUALIZACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DOCENTE	42
6. PROYECCIÓN FINANCIERA 2023	46
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	47

Presentación

La Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca presenta a toda la comunidad académica este documento que contiene los principios fundamentales que orientan la actualización del **Programa de Desarrollo, Actualización y Perfeccionamiento Docente** como parte de los planes de mejoramiento que se vienen desarrollando tendientes a fortalecer la calidad en la institución; en el entendido que la actualización es inherente a las dinámicas de la Universidad y hacen parte de la respuestas a las múltiples necesidades que va demandando el contexto, tanto internacional como nacional.

Ante los cambios complejos y acelerados que viven las sociedades del siglo XXI, al igual que los desplazamientos que se han venido produciendo en términos de valores, percepciones, relaciones humanas y las diversas crisis en que se encuentra inmerso el mundo actual, la educación sigue cumpliendo un papel importante, y específicamente la figura del docente, como quiera que continúa siendo un puente de articulación entre el saber, la ciencia y la pedagogía. En ese orden de ideas, los principios y lineamientos que conforman el **Programa de Desarrollo, Actualización y Perfeccionamiento Docente** de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, se concibe en doble vía: la normatividad que se ha declarado en las distintas instancias y tiempos determinados como fruto de la reflexión permanente de los cuerpos colegiados y el horizonte de sentido que implica formar al cuerpo docente en relación con la reflexión de su práctica pedagógica, como sujeto autónomo y el mejoramiento continuo de sus habilidades didácticas para su ejercicio tendiente a la formación con altas calidades, éticas, académicas y con sentido social de los futuros profesionales a su cargo.

De esa manera, la concepción del docente se sumerge, entonces, en el paradigma de la mayor riqueza que puede tener hoy el ser humano, y es precisamente, la economía del conocimiento, que es lo que permite pensar el mundo desde un interés, no solamente técnico-científico, hermenéutico-interpretativo, sino también con alto sentido de aplicación y transformación crítica para acortar las brechas culturales que históricamente han impedido el desarrollo equitativo y justo de las sociedades. Este es el telón de fondo que enmarca la apuesta por un proceso de cualificación profesoral de altas calidades que despliegan la puesta en escena del pensamiento crítico, la formación integral y el humanismo ecológico que caracterizan el perfil de los docentes que hacen parte de la Institución.

En el marco de las consideraciones anteriores el Plan de Desarrollo Institucional 2020-2025 contempla la cualificación docente en el objetivo estratégico 5.1.1 el cual tiene como propósito desarrollar una oferta académica pertinente, flexible, innovadora, de alta calidad acorde con las aspiraciones de los estudiantes y las demandas de la sociedad en el contexto nacional e internacional, mediante la estrategia 1.4 cuya meta es fortalecer el perfil docente en formación posgradual y cualificación en multilingüismo, virtualidad y pedagogía para el desarrollo de las funciones misionales; esto como parte de la de la calidad y el proceso de mejora continua de todo el cuerpo de docentes que orientan los campos del saber en todos y cada uno de los programas que oferta la universidad. Igualmente, en atención a la visita de pares académicos realizada con fines de acreditación de alta calidad institucional, se recomendó construir un plan de capacitación integral en el corto, mediano y largo plazo a partir de la discusión con el estamento docente.

El **Programa de Desarrollo, Actualización y Perfeccionamiento Docente** que a continuación se presenta, tiene como objetivo *definir lineamientos generales para el fortalecimiento de la cualificación y perfeccionamiento de los docentes que favorezcan su desempeño profesional y el ejercicio cualificado de la función misional de la docencia con el propósito de formar a la población estudiantil con las más altas calidades, académicas y científicas desde el humanismo ecológico.*

Para la actualización del Programa de Desarrollo, Actualización y Perfeccionamiento Docente, es importante enunciar que desde la Vicerrectoría Académica durante la vigencia del Plan de Desarrollo Institucional, se generaron los espacios de construcción colectiva, la participación del estamento a partir de los Consejos de Facultad y Comité del Programa de Ciencias Básicas y con docentes representantes ante los órganos colegiados, miembros de las organizaciones sindicales, que mediante ejercicios dialógicos en el marco de pluralidad, la inclusión, la socialización y transparencia, legitiman los procesos de cualificación docente a la luz de la mejora continua, la normatividad y procedimientos que permitan la comprensión de las nuevas miradas del desempeño docente y el impacto esperado para el fortalecimiento de la misionalidad, el posicionamiento institucional y los procesos inherentes a la innovación y transformación.



1. ANTECEDENTES DEL DESARROLLO PROFESORAL

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 cinco periodos en la gestión institucional en materia de Desarrollo Profesional.

Primer período (1980-1995)

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 la participación en diversos eventos y espacios, tanto al interior de la propia Universidad como fuera de ella.

Segundo período (1996-1999)

El desarrollo profesoral fue orientado hacia la conceptualización, diseño y desarrollo de un programa específico, liderado en ese momento por lo que se llamaba División de Investigaciones y con la participación de los docentes, y cuya gestión desarrolló los siguientes aspectos: 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, lo cual redundó en beneficio de la gestión institucional, tanto en el campo académico como administrativo de los diferentes programas.

Tercer período (2000-2009)

Constituye una fase continuación de la gestión institucional en esta materia, lo cual se evidencia en la inclusión como área preferente en los Planes de Desarrollo Institucional, como resultado de la continua reflexión de los cuerpos colegiados que responde, no solo a las normativas relacionadas con el derecho de los profesores a capacitarse (Decreto 682 de 2001), sino también a las necesidades de cualificación que se fueron presentando para responder a las necesidades del momento que demandaron un fortalecimiento de la preparación del cuerpo de profesores.

Cuarto período (2009 - 2018)

El Desarrollo Profesoral gira alrededor de tres áreas fundamentales: Pedagogía, Edumática y Lengua Extranjera, los cuales corresponden a los requerimientos de ese momento en términos de formación y de fortalecimiento de competencias profesionales en el ámbito educativo.

En tal sentido, el desarrollo profesoral del docente universitario constituye un proceso de aprendizaje a lo largo de toda su vida profesional, proporcionando el desarrollo de competencias, en permanente construcción, que posibilitan un desempeño eficiente.

Quinto periodo 2018-2022

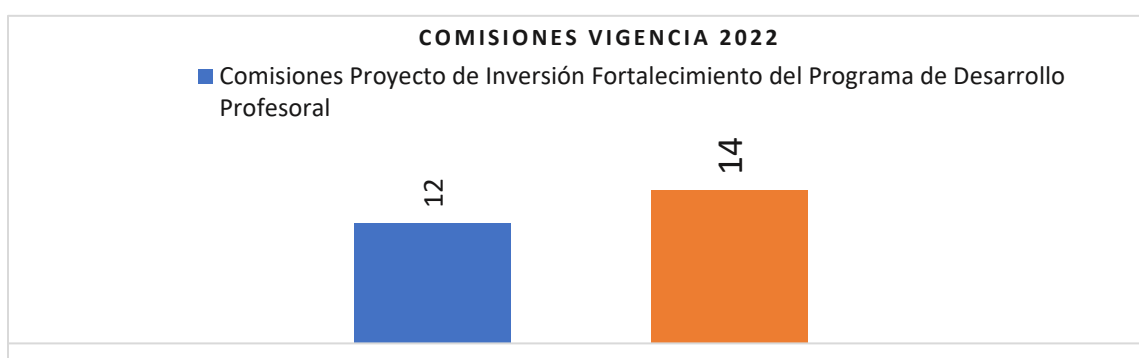
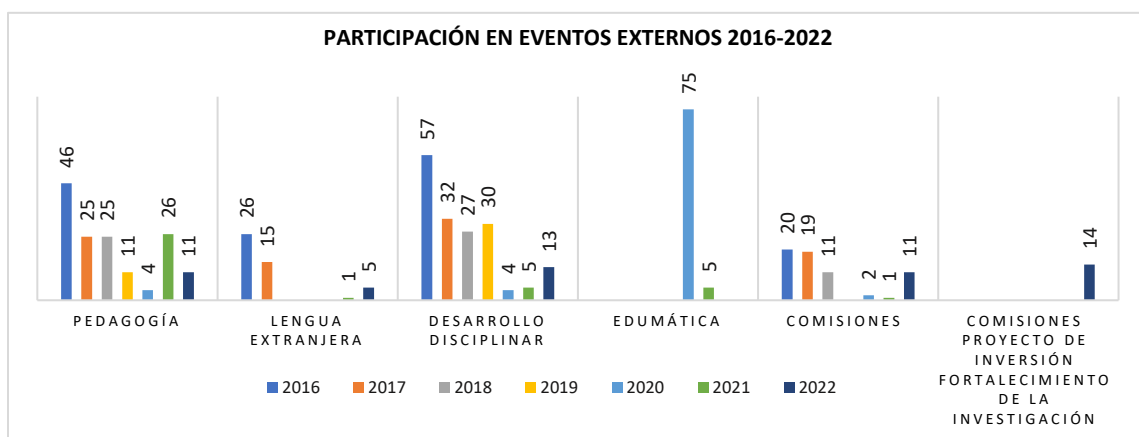
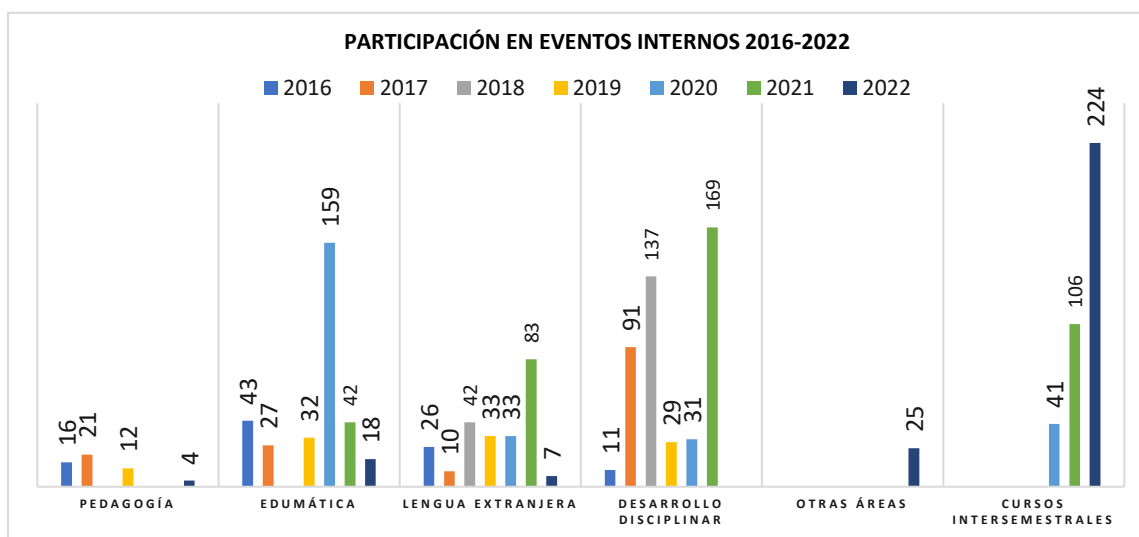
Como resultado de un continuo diagnóstico de contexto y la necesidad de fortalecer los perfiles de formación de los docentes en los distintos campos del saber en articulación con cada programa que oferta la universidad y las recomendaciones realizadas en las distintas visitas de pares académicos del Ministerio de Educación que se hicieron, tanto a nivel de programas como institucionalmente el **Programa de Desarrollo, Actualización y Perfeccionamiento Docente**, también se propone en atención a la actualización de documentos institucionales claves que marcan la ruta de la misión de la universidad para responder a desafíos como la pospandemia, los Objetivos de Desarrollo Sostenible, el enfoque del humanismo ecológico y la formación integral de los nuevos ciudadanos que se integran a la vida laboral en un país que requiere contribuir desde distintos campos disciplinares a la construcción de la paz estable y duradera. En ese orden de ideas los documentos que se han venido actualizando son: El Modelo Pedagógico Institucional (Acuerdo 022 de 2020), Los Lineamientos Curriculares (Acuerdo 31 de 2020), el Proyecto Educativo Institucional (Acuerdo 055 de 2021), lineamientos relacionados con los Resultados de Aprendizaje (Acuerdo 070 de 2021). También se creó la política de Multilingüismo (Acuerdo 84 de 2021) y el Nuevo Estatuto Docente (Acuerdo 43 de 2021), que tiene una incidencia significativa en la formación y cualificación de los docentes.

En el marco de las consideraciones anteriores, durante la vigencia 2022 se han venido desarrollando actividades de desarrollo profesoral en respuesta a las necesidades de los programas académicos y de la institución, mediante un portafolio de cursos tendientes a fortalecer la formación docente en los siguientes temas: Curso de inglés corto a la medida nivel A2, Curso de inglés nivel b1, Curso taller en estrategias pedagógicas de acompañamiento para la práctica docente, Diplomado competencias digitales para docentes de educación superior, Curso estadística para la investigación, Curso educación inclusiva e intercultural, Curso blended learning y Curso educación superior ambiental y de igual forma en el periodo intersemestral se desarrollaron 20 cursos orientados desde las áreas de SIETIC (4), Multilingüismo(6) y Ciencias Básicas (10).

Así mismo, la institución ha realizado importantes esfuerzos financieros para apoyar a sus docentes en estudios posgraduales a nivel de maestrías y doctorados e igualmente apoyo para la participación en eventos nacionales e internacionales lo cual se agencia desde el Proyecto de Inversión. Lo anterior ha contribuido con el mejoramiento continuo del cuerpo profesoral que reporta cifras en ascenso así: el número de profesores con formación doctoral se incrementó en un 245%, pasando de 11 en el periodo 2015-1 a 38 en el 2021-2, así mismo el número de profesores magísteres incrementó en un 52%, pasando de 132 en el periodo 2015-1 a 200 en el 2021-2 (Fuente Informe Estadístico, 2022).

En forma complementaria cabe señalar la continuidad del evento institucional de Pedagogía realizada durante los últimos años con una notable participación interna y externa de la comunidad universitaria.

A continuación, se presenta el comportamiento estadístico del Desarrollo Profesional durante los últimos años, seguido de la síntesis de la oferta de cualificación docente en el año 2022:



Fuente: Vicerrectoría Académica

Actividad de cualificación año 2022	Características
Curso de Inglés Corto a la Medida Nivel A2	Intensidad: 30 horas Fechas: 15 de febrero al 5 de abril
2 cursos de Inglés Nivel B1	1er Curso: Intensidad: 60 horas Fechas: 28 de abril al 17 de junio 2do Curso: Intensidad: 60 horas Fechas: 20 de septiembre a 18 de noviembre
Curso Taller en Estrategias Pedagógicas de Acompañamiento para la Práctica Docente	Intensidad: 30 horas Fechas: 9 de febrero al 30 de marzo
Diplomado Competencias Digitales para Docentes de Educación Superior	Intensidad: 120 horas Fechas: 8 de febrero al 27 de mayo
Curso Estadística para la Investigación	Intensidad: 30 horas Fechas: 8 de febrero al 29 de marzo
Curso Educación Inclusiva e Intercultural	Intensidad: 30 horas Fechas: 8 de febrero al 29 de marzo
Curso Blended Learning	Intensidad: 30 horas Fechas: 9 de febrero al 30 de marzo
Curso Virtual para Diseño y Desarrollo de Contenidos y Actividades para Material Didáctico y Recursos Digitales con Mediación de TIC, TAC, TEP, TIP, TRNA/ICGU, OA	Intensidad: 30 horas Fecha de Inicio: 21 de octubre Fecha de Finalización: 30 de noviembre
Curso Virtual Interculturalidad Frente al Multiculturalismo	Intensidad: 30 horas Fechas: 3 de octubre al 5 de noviembre
ÁREA DISCIPLINAR	
Facultad de Ciencias de la Salud	Curso/Taller Investigación Clínica y Desarrollo de Medicamentos Intensidad: 22 horas Fechas: 14, 15 y 16 de junio y 15, 16 y 17 de noviembre
Facultad de Ciencias Sociales	Curso Abordaje de Teorías Coloniales y feministas en Colombia Intensidad 12 horas Fechas: 2 de marzo al 1 de junio
Facultad de Administración y Economía	El Entorno Internacional como elemento de vigilancia en las decisiones gerenciales Intensidad: 25 horas Fechas: Septiembre
Facultad de Ingeniería y Arquitectura	Seminario Explorando el BIM Intensidad: 20 horas Fechas: 10 al 26 de octubre
Facultad de Ingeniería y Arquitectura	Seminario Explorando el BIM Intensidad: 20 horas Fechas: 10 al 26 de octubre
Facultad de Derecho	Seminario Taller en Derecho Disciplinario Fechas: 21 al 25 de noviembre

Programa de Ciencias Básicas	Curso Aplicación de Herramientas Estadísticas en la práctica docente del Programa de Ciencias Básicas Intensidad: 8 horas Fechas: 14, 21 y 28 de septiembre
CURSOS INTERSEMESTRALES	
Origami, Arte Ancestral	Organizados por el Programa de Ciencias Básicas 21 de junio al 11 de julio de 2022
Activación y Acondicionamiento Físico	
Curso Apropiación a la Literatura y el Cine Colombiano	
Curso de Redacción y Construcción de Textos	
Desarrollo Creativo	
Comunidades de Práctica: Regularidades y Patrones	
Razonamiento Cuantitativo para docentes	
Gamificación: Evaluar en la Sociedad del Conocimiento	Organizados por SIETIC 21 de junio al 11 de julio de 2022
Presentación de contenidos de manera innovadora por medio de las TIC	
Referenciamos con normas APA en Microsoft Word	
Moodle Básico para Docentes	
Curso de Inglés B1 General	Organizados por el Equipo de Multilingüismo 21 de junio al 11 de julio de 2022
Curso de Inglés A1 Básico	
Curso de Inglés A2 Básico	
Curso de Inglés A1 Avanzado	
Curso de Inglés A2 Avanzado	

Fuente: Programa de Desarrollo Profesional, Vicerrectoría Académica

Histórico de apoyos económicos para educación formal

El apoyo económico para educación formal de los profesores en los últimos tres (3) años asciende a \$ 115.717.500 con los cuales se atendieron las solicitudes de cuatro profesores en 2020, seis profesores en 2021 y diez profesores en 2022, algunos de los cuales solicitaron la continuidad de estudios mediante la figura de apoyo económico (75% del valor de la matrícula), otorgado a los docentes Ocasionales para educación posgradual en el marco de la Resolución 2069-2019.

Así mismo es importante reiterar la normatividad que aplica para efectos de la participación de los docentes en eventos:

- Acuerdo 004 de 2003 Consejo Superior Universitario por el cual se reglamentan las comisiones de estudio, actualización y perfeccionamiento docente para los profesores de planta de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.
- Acuerdo 015 de 2008 Consejo Superior Universitario por el cual se adicionan criterios para otorgar Comisiones de Estudios, actualización y perfeccionamiento docente a los docentes de planta de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.
- Las solicitudes de participación en eventos a nivel internacional para docentes ocasionales acogen lo establecido en el Acuerdo 012 de 2015 del Consejo Académico y lo referido al Acuerdo 004 de 2003 y el Acuerdo 015 de 2008 (expedidos por el Consejo Superior Universitario).

En el siguiente consolidado se registra el apoyo a los docentes para estudios posgraduales en la Universidad 2020 a 2022:



ÉTICA, SERVICIO Y SABER

AÑO	PROGRAMA ACADÉMICO DE ORIGEN DEL DOCENTE SOLICITANTE	POSGRADO CURSADO	ACTO ADMINISTRATIVO
2020	Especialización en Edificación Sostenible	Especialización en Edificación Sostenible – III Trimestre	Resolución 678 del 14 de abril de 2020
	Especialización en Gerencia y Salud en el Trabajo	Maestría en Desarrollo Humano – III Semestre	Resolución 428 del 20 de febrero de 2020, modificada por Resolución 492 del 28 de febrero
		Maestría en Desarrollo Humano – IV Semestre	Resolución 933 del 8 de julio de 2020
	Bacteriología y Laboratorio Clínico	Maestría en Microbiología – I Semestre	Resolución 1262 del 2 de septiembre de 2020
2021	Bacteriología y Laboratorio Clínico	Maestría en Microbiología – II Semestre	Resolución 094 del 20 de enero de 2021
		Maestría en Microbiología – III Semestre	Resolución 1111 del 12 de agosto de 2021
	Construcción y Gestión en Arquitectura	Maestría en Construcción Sostenible – I Semestre	Resolución 127 del 27 de enero de 2021
		Maestría en Construcción Sostenible – II Semestre	Resolución 986 del 19 de julio de 2021
	Turismo	Especialización en Promoción en Salud y Desarrollo Humano – I Semestre	Resolución 126 del 27 de enero de 2021
		Especialización en Promoción en Salud y Desarrollo Humano – II Semestre	Resolución 939 del 13 de julio de 2021
	Cursos de Extensión	Especialización en Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo	Resolución 988 del 19 de julio de 2021
	Administración de Empresas Comerciales	Maestría en Desarrollo Humano – I Semestre	Resolución 993 del 21 de julio de 2021
2022	Administración y Ejecución de Construcciones	Maestría en Desarrollo Humano – I Semestre	Resolución 992 del 21 de julio de 2021
	Trabajo Social	Especialización en Derecho Internacional Público	Resolución 088 del 14 de enero de 2022
		Maestría en Desarrollo Humano – II semestre	Resolución 092 del 17 de enero de 2022
	Administración de Empresas Comerciales	Maestría en Desarrollo Humano – III Semestre	Resolución 1065 del 22 de julio de 2022
		Maestría en Desarrollo Humano – II semestre	Resolución 093 del 17 de enero de 2022
	Construcción y Gestión en Arquitectura	Maestría en Desarrollo Humano – III semestre	Resolución 1032 del 19 de julio de 2022
		Especialización en Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo	Resolución 094 del 17 de enero de 2022
	Cursos de Extensión	Maestría en Construcción Sostenible – III semestre	Resolución 095 del 17 de enero de 2022
2022	Construcción y Gestión en Arquitectura	Maestría en Construcción Sostenible – IV semestre	Resolución 1026 del 19 de julio de 2022
	Economía	Especialización en Derecho Internacional Público – II Semestre	Resolución 100 del 17 de enero de 2022
	Derecho	Especialización en Derecho Internacional Público – I Semestre	Resolución 1034 del 19 de julio de 2022
	Programa de Ciencias Básicas	Maestría en Desarrollo Humano	Resolución 1062 del 22 de julio de 2022
	Bacteriología y Laboratorio Clínico	Maestría en Microbiología – II Semestre	Resolución 1070 del 22 de julio de 2022
	Turismo	Maestría en Desarrollo Humano – IV Semestre	Resolución 1071 del 22 de julio de 2022

Fuente: Programa Desarrollo Profesional, Vicerrectoría Académica

La Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca en el marco del compromiso asumido con sus docentes y descrito de forma puntual en el Estatuto docente (Acuerdo 043 de 2021 del Consejo Superior Universitario), así como, la normatividad asociada al fortalecimiento de los procesos de cualificación y desempeño, entre otros, el Acuerdo 044 de 2022 por el cual se aprueba la

ÉTICA, SERVICIO Y SABER



actualización del Sistema de Evaluación de desempeño Docente y el Acuerdo 054 de 2022 por el cual se aprueban los criterios para la asignación del Plan de Trabajo de los docentes (expedidos por el Consejo Académico) mencionan los principales aspectos referidos a estímulos y beneficios que brinda la Institución en diferentes áreas.

Es importante precisar que los procesos de cualificación docente se articulan con el Modelo Institucional de Autoevaluación y Autorregulación – MIAA en la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca (Acuerdo 028 de 2021 del Consejo Superior Universitario), en el cual se propone “La Evaluación Permanente, que busca llevar a cabo el análisis y la revisión permanente de la gestión académico-administrativa en el marco del Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad, estando estos implícitos en el desarrollo de las funciones misionales y en el marco de la renovación de registros calificados y la acreditación de programas e institucional”.

Históricamente en la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca la oferta de los cursos de cualificación docente se agrupaba en las siguientes áreas: en segunda lengua, edumática, pedagogía, desarrollo disciplinar y apoyo económico para maestrías y doctorados

Para la ejecución del Programa de Desarrollo Profesional se cuenta con el **Proyecto de Inversión “Fortalecimiento del Programa de Desarrollo Profesional”**, que contempla la siguiente descripción de actividades y la ejecución presupuestal desde el año 2015 a la fecha.

- Apoyo económico a docentes de planta para estudios de maestría y doctorado.
- Cursos de segunda lengua, edumática, educación inclusiva, educación ambiental, estadística, estrategias pedagógicas, entre otros.
- Apoyo económico para docentes de planta en Segunda Lengua con Instituciones Reconocidas (Resolución 1422 del 22 de noviembre de 2010).
- Desarrollo Disciplinar (Eventos de Facultades y Programa de Ciencias).
- Apoyo económico para participación en eventos nacionales e internacionales.
- Apoyo a proyectos de investigación proyectados a dos años asociados a diferentes temas y problemas que responden a necesidades específicas en distintos campos del conocimiento.

Línea Base del Programa de Desarrollo, Actualización y Perfeccionamiento Docente:

En el marco de los procesos de cualificación docente de la Universidad, se consolida la siguiente información que permite conocer la línea base de los años 2020 a 2022 para la proyección del **Plan para el Desarrollo, actualización y Perfeccionamiento Docente**, con la siguiente descripción con la sumatoria de los totales de acuerdo con la naturaleza de los eventos:

Tabla 1. Línea base del actual Desarrollo Profesional

componente o categoría del gasto	Descripción de la Actividad Programa Desarrollo Profesional actual		2020	2021	2022	TOTAL
ETAPA DE EJECUCIÓN CAPACITACIÓN DOCENTE	FORMACIÓN POSGRADUAL (docentes de carrera)	Apoyo Económico para Maestrías	2	-	2	4
		Apoyo Económico para Doctorados	1	1	1	3
	Docentes con apoyo económico - Resolución 2069 de 2019	Especialización en Edificación Sostenible	1	0	1	2
		Especialización en Promoción en Salud y Desarrollo Humano	0	2	2	4

		Especialización en Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo	0	1	1	2
		Especialización en Derecho Internacional Público	0	0	3	3
		Maestría en Desarrollo Humano	2	2	2	6
		Maestría en Microbiología	1	1	1	3
		Maestría en Construcción Sostenible	0	2	2	4
	CURSOS INTERSEMESTRALES	Ciencias Básicas	-	-	-	-
		Voz y Dicción	12	0	0	12
		Acondicionamiento Físico y Pausas Activas	12	15	17	40
		Estadística para no Estadísticos	11	0	0	11
		Expresión Corporal	6	0		6
		Origami Arte Ancestral	0	15	10	25
		Normas APA sin Estrés y los Signos de Puntuación	0	53	0	53
		Musicoterapia, Respiración y Relajación	0	17	0	17
		Curso Aproximación a la Literatura y el Cine colombiano	0	0	6	6
		Curso de Redacción y construcción de Textos	0	0	34	34
		Desarrollo Creativo	0	0	7	7
		Comunidades de Práctica: Regularidades y Patrones	0	0	4	4
		Razonamiento Cuantitativo para docentes	0	0	5	5
	EDUMÁTICA (docentes carrera, ocasional y cátedra)	Diplomado bajo la metodología virtual, para el diseño pedagógico orientado a la construcción de objetos virtuales de aprendizaje (OVA)	28			62
		Curso-Taller Diseño Instruccional y Herramientas de autor para elaborar un OVA	34			
		Cursos Intersemastrales Orientados por SIETIC	97	43	100	240
		Talleres con Institución Externa (Plan Padrino)	75			75
		Diplomado Virtual Competencias Digitales para docentes de Educación Superior	-	Ejecución 2022	12	12
		Curso Virtual Blended Learning	-	-	7	7
		Curso Virtual para diseño y desarrollo de contenidos y actividades para material didáctico y recursos digitales con mediación de TIC, TAC, TEP, TIP, TRNA/ICGU, OA	-	-	En ejecución	SD
	SEGUDA LENGUA (docentes carrera, ocasional y cátedra)	Desarrollo de tres cursos de forma Virtual en los niveles B1 (dos grupos) y B2 (un grupo) de acuerdo con el marco común europeo de referencia (docente carrera, ocasional y cátedra)	B1-8	-	Curso de Inglés Corto a la Medida A2. 7 docentes capacitados	-SD
			B2- 18	-	Curso de Inglés Nivel B1. 3 docentes capacitados	SD
			B2-7	-	Curso de Inglés B1. en ejecución	SD
		Cursos Intersemastrales Orientados por el equipo de Multilingüismo (docente carrera, ocasional y cátedra)	-	B1 General: 28 A1 Básico: 31 A2 Básico: 10 A1 Avanzado: 4 A2 Avanzado: 10	27	83

	Apoyo económico para <i>docentes de planta</i> en Segunda Lengua con Instituciones Reconocidas (Resolución 1422 del 22 de noviembre de 2010)	-	1	5	6
	(docente carrera)				
PEDAGOGÍA	Taller Estrategias Pedagógicas de Acompañamiento para la Práctica Docente	Para la vigencia se dio prioridad cualificación en Edumática	ejecución 2022	4	4
	(docente carrera, ocasional y cátedra)				
OTRAS ÁREAS	Curso Virtual en Estadística para la Investigación.	-	-	14	14
	Curso Virtual en Educación Inclusiva e Intercultural	-	-	5	5
	Curso Virtual en la Educación Superior Ambiental	-	-	7	7
	Curso Virtual Interculturalidad frente al multiculturalismo	-	-	12	SD
	Cursos Intersemestrales orientados por el Programa de Ciencias Básicas	41	101	106	248
DISCIPLINAR	Facultad Ciencias de la Salud	Curso de "Actualización de datos epidemiológicos de enfermedades transmisibles, no transmisibles y determinantes de la salud" - 31 docentes capacitados	* Curso de Bases de la salud Pública en el ámbito nacional e internacional. 34 docentes capacitados * Conferencia de Diseño e Interpretación de datos epidemiológicos en artículos Científicos. 29 docentes capacitados	*Curso Taller Investigación Clínica y Desarrollo de Medicamentos - En ejecución	147
	Facultad Ciencias Sociales	Capacitación sobre Atlas.ti a los docentes del Programa de Turismo - 20 docentes capacitados	Capacitación sobre Atlas.TI. 33 docentes capacitados	Curso Abordaje de teorías coloniales y feministas en Colombia, Latinoamérica y el Caribe - En ejecución	
	Facultad Administración y Economía	-	Taller Teórico-Práctico sobre estrategias pedagógicas de aula. 71 docentes capacitados	Capacitación El Entorno Internacional como elemento de vigilancia en las decisiones gerenciales	71
	Facultad Ingeniería y Arquitectura	-	-	Seminario Explorando el BIM	SD
	Facultad de Derecho	-	-	Seminario Taller en Derecho Disciplinario (en Trámite)	SD
	Programa de Ciencias Básicas	-	-	Curso Aplicación de Herramientas Estadísticas en la práctica docente del Programa de Ciencias Básicas	SD

	Eventos Nacionales (docente carrera, ocasional y cátedra a partir del 2023 inscripción eventos locales)	Diferentes Programas	8	31	24	63
	Comisiones al Exterior ^{III} (docente carrera por proyecto de inversión Fortalecimiento Programa desarrollo profesoral y docentes ocasionales por el proyecto de inversión fortalecimiento de la Investigación)		2	1	11	14
	Años Sabáticos (docente carrera)		1	1	1	3
Fortalecimiento de la Investigación	Comisiones al Exterior en el marco de Proyectos de Investigación (docentes de carrera y Ocasionales)	Diferentes Programas				SD

A partir de lo anterior y como plan de mejora se proyecta en el capítulo respectivo, el nivel de actualización y sus áreas con los respectivos indicadores.

2. MARCO DE REFERENCIA

El marco de referencia tiene como horizonte la comprensión de un mundo globalizado en el cual los sistemas sociales, políticos, económicos, científicos y culturales están interactuando continuamente, y se ven enfrentados a reorganizaciones complejas permanentes que producen transformaciones que afectan los contextos nacionales y locales. En este sentido, la complejidad antes que ser un impedimento, se constituye en una oportunidad para construir los sistemas sociales (Luhmann, 2003), y con ello los modos en que los seres humanos desean vivir y cómo quieren educarse.

En esa perspectiva, el ***Programa de Desarrollo, Actualización y Perfeccionamiento Docente*** de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, es concebido también como un sistema que se construye, reconstruye, organiza y reorganiza de acuerdo con las necesidades que van emergiendo en la cambiante realidad. En ese sentido, para su puesta en marcha, el Programa contempla como referentes un conjunto de políticas y normatividades, tanto internacionales como nacionales que se constituyen en la plataforma que fundamenta su implementación.

De acuerdo con las consideraciones anteriores este apartado del documento, desarrolla tres grandes bloques. El primero hace referencia a las exigencias del contexto global, referido fundamentalmente a las grandes preocupaciones sobre problemas internacionales que a toda la humanidad interesa y que ha devenido en la apuesta por unos objetivos que demarcan la ruta hacia la construcción de un desarrollo de los pueblos más sostenible en el tiempo. El segundo, contiene el marco legal institucional, tanto de carácter general como de orden específico. En cuanto al tercer y último momento, se describe un marco conceptual que posiciona de manera conceptual, la perspectiva desde la cual se asume, por ejemplo, capacitación, pedagogía, docencia y formación. Finaliza con un diagnóstico de necesidades para la capacitación del profesorado.

2.1 Contexto Global y Local: Objetivos del Desarrollo Sostenible y la búsqueda de la Paz

Después de un diagnóstico sobre problemas y tendencias de necesidades globales, que realizó un grupo de expertos en el mes de septiembre de 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 que sufre la humanidad. Precisamente en el año 2016 fueron publicados 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*.

De acuerdo con las consideraciones anteriores, es claro que la formación del profesorado 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.

No obstante, queda claro que cuando se propusieron estos Objetivos de Desarrollo Sostenible, la humanidad no enfrentaba otra serie de problemas que han venido emergiendo en estos últimos 4 años y que posiblemente no estén suficientemente contemplados en esta agenda propuesta hasta el año 2030. Entre ellos están las consecuencias devastadoras que produjo la pandemia del Covid-19, los efectos colaterales de la guerra entre Rusia y Ucrania que vienen teniendo repercusiones a nivel mundial dado que el conflicto se viene intensificando cada vez más produciendo tensiones peligrosas que pueden llevar a un desastre nuclear, y que mientras tanto, ha producido encarecimiento y escases de combustibles e insumos para producir materias primas y especialmente alimentos para gran parte de la población mundial.

A nivel nacional se ha propuesto la denominada “paz total” y de otra parte, el denominado Informe de la Comisión de la Verdad que contiene una serie de recomendaciones, que, en todo caso constituye una ruta significativa de aporte para construir un mejor país y el papel que la educación superior debe cumplir en esa responsabilidad histórica.

Es así como desde este referente global y local, la universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, como entidad pública de orden nacional, adopta este reto a través de la implementación del proyecto de desarrollo profesoral, no como algo que responde meramente a un contexto coyuntural, sino como parte de un proceso que viene fortaleciendo a lo largo de las últimas tres décadas, ajustando sus apuestas de acuerdo con las necesidades de cada momento histórico con el fin de formar con las más altas calidades a su cuerpo docente.

2.2 Marco Legal Institucional

A continuación, se presenta la normatividad vigente que no solo regula el **Programa de Desarrollo, Actualización y Perfeccionamiento Docente**, sino que traza lineamientos fundamentales que se articulan con las políticas tanto internacionales como nacionales del estado colombiano y del Ministerio de Educación Nacional, en clave de responder a los desafíos actuales 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, en cambio sí se constituye en un medio que garantiza los derechos de los profesores para que se formen y ejerzan mejor su profesión, pero también para que, como funcionarios del estado cumplan de manera responsable con los deberes que le demanda la constitución cuyo último propósito es contribuir al desarrollo del país que todos queremos construir.

2.2.1 De orden general

Ley 30 de diciembre 28 DE 1992: se organiza el servicio público de la Educación superior.

Decreto 1050 de 10 de abril de 1997: se dictan disposiciones sobre comisiones en el exterior y las normas del presente decreto se aplican a los servidores públicos.

Decreto 1567 de 5 de agosto de 1998: 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.

Decreto 1227 de 21 de abril de 2005: 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 4665 del 29 noviembre de 2007: se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos

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

Decreto 083 de 02 de marzo de 2010: se modifica la organización funcional y se establece el reglamento interno del comité distrital de capacitación docente de Bogotá D.C. Modificado por el Decreto 527 de 21 de noviembre de 2014.

Decreto 160 de febrero 5 de 2014: reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos.

Decreto 1075 de 2015: se reglamenta el registro calificado de que trata la ley 1188 de 2008 y la oferta y desarrollo de programas académicos de educación superior. Entre otros, un propósito fundamental es: diseñar 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 propósito, el decreto afirma que 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 1330 de 2019: "Por el cual se sustituye el Capítulo 2 y se suprime el Capítulo 7 del Título 3 de la Parte 5 del Libro 2 del Decreto 1075 de 2015 -Único Reglamentario del Sector Educación".

Consejo Nacional de Acreditación, Acuerdo 02 de 2020 por el cual se actualiza el modelo de acreditación de alta calidad, en el artículo 15 numeral c declara que la alta calidad implica considerar una planta profesoral con altos niveles de cualificación, debidamente escalafonada, que lidere los procesos académicos y que permita la constitución de comunidades académicas y de investigación consolidadas. Esta planta profesoral atiende los resultados de aprendizaje proyectados y el tipo de ambientes de aprendizaje.

En el documento *Actualización de los Aspectos por evaluar para la autoevaluación con fines de acreditación en alta calidad de programas académicos CESU octubre 2022*, el Consejo Nacional de Acreditación, con el fin de aportar a las reflexiones internas de las instituciones, en el marco

ÉTICA, SERVICIO Y SABER



del Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad -SIAC-, sugiere considerar como indicadores de logro los relacionados con los aprendizajes de los estudiantes, evidenciados en desempeños específicos, en el marco de la evaluación de resultados de aprendizaje, y la evaluación de la gestión curricular, en el marco de la evaluación educativa, como insumos importantes para identificar los aspectos de mejora para los procesos de acreditación de programas académicos, y como indicadores de logros institucionales, los cuales contribuyen a establecer los desempeños de las instituciones. Es importante no perder de vista que esta no es una división taxativa dado que, en relación con los impactos, tanto las instituciones como los programas académicos.

Factores como la internacionalización, que incluye la movilidad, la cooperación académica, científica y tecnológica, la participación en redes y la transferencia de conocimiento; los egresados y la investigación y la divulgación científica y tecnológica, la innovación, así como los eventos artísticos, culturales y deportivos, deben ser evaluados en términos de sus efectos sobre el desarrollo social, productivo, industrial, científico, tecnológico y cultural en la región y el país. La definición de indicadores y metodologías para su evaluación dependen de las particularidades de cada institución y programa académico. Con relación a otros logros y resultados como los resultados de aprendizaje y competencias, entre otros, el cumplimiento de lo declarado puede considerarse un logro; sin embargo, en el marco filosófico de la alta calidad, la comunidad educativa debe estar en capacidad de superar estas declaraciones.

En consecuencia, las instituciones deben asumir, en el marco de las dinámicas propuestas en el modelo de acreditación (diga lo que hace, haga lo que dice, pruébelo y mejórela), un proceso de reflexión y juicios sobre su quehacer, con el fin de identificar en sus labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión un marco de coherencia y correspondencia entre sus capacidades y procesos con los resultados e impactos generados. Una vez estos sean identificados y definidos, se deberán diseñar instrumentos de evaluación que midan la eficacia de esos aspectos o indicadores, con el propósito de monitorear, en el tiempo, su grado de desempeño para encontrar, de manera permanente y sistemática, oportunidades de mejora, de tal forma que los logros e impactos se correlacionen o tengan alta correspondencia con las capacidades y los procesos.

La colaboración interinstitucional, respetuosa de las diferencias y de la autonomía, puede ser muy útil para el aprendizaje mutuo en el proceso de construcción de los instrumentos de evaluación. Las instituciones deben promover la colaboración entre los miembros de sus propias comunidades académicas, pero también la cooperación interinstitucional puede ser muy valiosa, dado lo que unas instituciones pueden aprender de otras. Las diferencias entre instituciones y entre programas exigen que las experiencias de una institución deban ser reinterpretadas para aprender de ellas, porque las estrategias que se aplican eficazmente en un lugar no son siempre pertinentes para otro. Sin embargo, la experiencia de una comunidad institucional que ha desarrollado herramientas para su autoevaluación puede ser de ayuda para el trabajo de otra institución que está definiendo estrategias para construir sus propios instrumentos, adecuados a su naturaleza y sus fines.

Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2025, en el proceso de construcción una metodología que se en implementación desde los territorios, liderada por el Departamento Nacional de Planeación bajo el lema “Queremos que los colombianos nos ayuden a establecer prioridades para construir el Plan Nacional de Desarrollo”, de carácter vinculante. El plan tiene como centro la paz total articulada a tres aspectos fundamentales: justicia social, económica y ambiental.



Plan Decenal De Educación 2016-2026: como propósito general en el numeral 11 propone 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. 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.

Este lineamiento descrito anteriormente se concreta en los capítulos respectivos, que apuntan directamente a fortalecer el **Programa de Desarrollo, Actualización y Perfeccionamiento Docente**, de la siguiente manera: 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; garantizar 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 o acciones 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.

Acuerdo por Lo Superior (CESU) 2034. Esta es una propuesta relacionada con política pública que está conformada por 136 lineamientos. Algunas de esas 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. Aspectos que son transversales a la cualificación de los profesores y que afectan directa o indirectamente las prácticas pedagógicas y la misma proyección social del ejercicio profesional de los educadores.

Plan Institucional de Capacitación 2022. El fortalecimiento de competencias de los servidores debe ser permanente para mejorar sus capacidades y prestar un mejor servicio a la ciudadanía. Los planes institucionales de capacitación deben estar alineados con los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030. Aunque el plan institucional de capacitación debe darle especial importancia a la actualización de competencias, habilidades y destrezas en el componente tecnológico, también debe reforzar aspectos de la integridad de los servidores y contratistas, porque solo así se logra un Estado más eficiente y transparente para la ciudadanía.

2.2.2 De orden específico

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 004 De 11 de abril de 2003: 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 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 012 de 2015 - autoriza la participación de docentes ocasionales con horas asignadas a investigación en eventos internacionales

El Acuerdo 39 del 2018 Consejo Académico: Por el cual se aprueba el programa de desarrollo profesoral de la misma universidad.

Modelo Pedagógico Institucional Acuerdo 022 de 2020: 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 consagran 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 institución, el cual relaciona el significado y enfoques de la docencia, con un especial énfasis en la formación de los docentes para el desarrollo de todas las actividades académicas con alta calidad e identidad institucional.

Plan Rectoral “Unicolmayor se Transforma” 2020-2024 del 12 de agosto de 2020, se destaca el numeral 4.4.1. referido a Prospectiva y Pertinencia de la Calidad Educativa el cual estipula realizar el diagnóstico formación pedagógica de docentes. En segundo lugar, Implementar un plan plurianual de formación de formadores, para el fortalecimiento de la calidad educativa institucional y favorecer el crecimiento personal y cualificación profesional de los docentes de Unicolmayor y por último crear un proyecto transversal para docentes y estudiantes que permita fortalecer las competencias de Comprensión y Lectura Crítica e incorporar un segundo idioma.

Proyecto Educativo Institucional Acuerdo 055 de 2021: es la carta de navegación que permite insertar la Universidad dentro del contexto global, estipulando las tres funciones misionales: docencia, investigación y proyección social. En este documento se plantea el perfil docente y aspectos relacionados con la formación y cualificación.

Acuerdo 043 de 2021: Por el cual se expide el nuevo estatuto General de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca el cual contempla que el principio rector de la actividad de los docentes será la excelencia académica en la búsqueda de los más altos niveles de la formación, la investigación y la proyección social; a este fin se orientarán la carrera docente, la evaluación, la formación y la actualización científica y pedagógica.

La descripción que se ha hecho anteriormente, 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.

Acuerdo 033 de 2021 por el cual se aprueba la armonización del Plan de Desarrollo Institucional 2020-2025 con el Plan Rectoral 2020-2024, de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.

2.3 Marco conceptual

El marco conceptual es el posicionamiento de una serie de conceptos y/o categorías sobre las cuales la Universidad Colegio Mayor fundamenta su propuesta de desarrollo profesoral; en el entendido de que un concepto es una unidad de análisis (Straus y Corbin, 2012) 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. Teniendo en cuenta ese horizonte de comprensión, este apartado se compone de dos bloques de fundamentación. El primero hace referencia a la noción de capacitación, sus principios y niveles; y el segundo hace el abordaje de las consideraciones sobre pedagogía y docencia. En cada uno de ellos la universidad posiciona conceptos relacionados que enmarcan la formación profesoral.

2.3.1 Cómo se concibe la capacitación

las teorías pedagógicas modernas hoy consideran que todo espacio de socialización, ya sea primaria o secundaria¹ constituyen escenarios de aprendizaje que consciente o inconscientemente el individuo va asimilando. En este sentido se considera la capacitación como un proceso dinámico y continuo que se recibe desde cualquier escenario de interacción social en la cual los profesores participan, ya sea 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”. En ese sentido la capacitación docente debe ser continua, potenciar el autoaprendizaje y fortalecer una didáctica para enseñar a los estudiantes a resolver problemas (Fernández, 2021), en e entendido que toda formación docente implica necesariamente pensar en los sujetos estudiantes que son el centro de los aprendizajes.

Los principios que inspiran la capacitación están fundados en la siguiente normatividad que se ha establecido a lo largo de estos últimos años:

Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40. En la presente Ley y los artículos mencionados en los cuales establecen los Derechos y Deberes de los servidores públicos de como recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

Artículo 36: Objetivos de la Capacitación. La capacitación y formación está orientada al desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Bases Plan Nacional de Desarrollo 2019-2022. Atendiendo los pilares y estrategias propuestas. El

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

Decreto 4665 de 2007: Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.

Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos 2020-2030: expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela de Administración Pública. el Plan Institucional de Capacitación - PIC el año 2016, que ha sido retomado de la Ley 1567 de 1998

Plan Nacional de Capacitación del Ministerio de Educación Nacional (2021), cuyo objetivo general es contribuir a la formación y fortalecimiento de competencias y conocimientos de los servidores del Ministerio de Educación Nacional para promover el desarrollo de estos, y a su vez se generar mejora continua en los procesos y procedimientos que impacten de manera positiva en la prestación del servicio.

La capacitación de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca se guía por los siguientes principios identidad institucional, integralidad, excelencia, contextualidad, participación, economía. En concordancia con los principios orientadores del plan y en aras de armonizarlo, según los avances y cambios frente a las necesidades institucionales y las políticas que se definen en materia de formación docente, el Plan será flexible; lo cual significa que tanto los proyectos y sub proyectos previstos, estarán sujetos a los ajustes y modificaciones necesarias, de acuerdo a las disposiciones normativas vigentes sobre la materia, teniendo en cuenta la participación y aceptación de la comunidad educativa, especialmente del estamento docente.

2.3.2 Niveles de capacitación institucional

A partir del Decreto 1567 de 1998, se propone el direccionamiento de dos niveles en la capacitación. El *perfeccionamiento docente*, entendido como aquel que la universidad instaure con el fin de elevar el nivel académico del docente y que se traduce en doctorados, maestrías, especializaciones y pasantías con una duración de uno a cinco años. Y la *actualización docente*, que es el proceso a través del cual la universidad y las facultades facilitan el acceso a últimos avances de la disciplina específica que puede ser interno o externo. Está conformado por seminarios, talleres, cursos, congresos, conferencias, entre otros eventos de educación permanente.

2.4 Concepción de docencia y pedagogía

De acuerdo con el Proyecto Educativo Institucional (2021), la docencia se reconoce como un proceso fundamental para la Universidad, establece un espacio de encuentro, interacción entre estudiantes y docentes, mediados por las relaciones entre conocimientos, saberes, experiencias, que se ponen en juego en función de los problemas del país y de la región, así como de los retos que propone los desafíos del milenio y los ODS. Se propone una docencia, basada en el diálogo permanente entre el saber y las experiencias de todos los actores educativos, en el que se intercambian modos simbólicos de ver, reconocer e intervenir en el mundo desde y con el conocimiento. Una docencia centrada en el sujeto que aprende, que se moviliza hacia la comprensión de los modos en que los estudiantes producen conocimiento con la mediación del docente; se promueve desde ella la libertad de pensamiento, la autonomía y la creación de ambientes de aprendizaje basados en la autonomía, la participación, la democracia, el liderazgo

compartido. La docencia, se propone también como un espacio de trabajo interdisciplinario, donde se entra en diálogo con los pares, con las disciplinas, en función de las comprensiones e intervenciones sobre los problemas socioeducativos, y en general, los que este proyecto educativo ha concebido.

Desde esa perspectiva, la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca como Institución de Educación Superior, es 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, que constituyen ejes que vitalizan el quehacer de la Institución. 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 de manera integral, por eso, desde el Proyecto Educativo Institucional (Acuerdo 055 de 2021), la formación integral que busca la Universidad, pretende que cada uno de los sujetos tengan la actitud y la voluntad para tomar decisiones que permitan el cambio de las condiciones de vida en las que se encuentran, a través de prácticas educativas reflexivas, críticas, que permitan identificar alternativas de cambio. Igualmente la comprensión de que los procesos educativos, deben aportar al desarrollo de diferentes dimensiones en el sujeto, no sólo la relacionada con procesos cognitivos; lo anterior implica, consolidar y ofrecer prácticas educativas que fortalezcan la condición ética del sujeto en diversos contextos; el afianzamiento de su condición socioemocional para aportar a su bienestar y salud mental; el desarrollo motriz, que le posibilite tener un equilibrio en sus procesos tanto cognitivos como físicos; su dimensión social, para que pueda establecer relaciones armónicas con los otros y consigo mismo; la dimensión estética para que establezca una conexión con distintas experiencias y relaciones; y su condición política, para que sea agente de su propio desarrollo.

En ese horizonte de comprensión, el Ministerio de Educación Nacional concibe la función docente como *“aquella de carácter profesional que implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza - aprendizaje, lo 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. En la función docente, además de la asignación académica, comprende también 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”*(MEN, Decreto 1278 de 2002. Art. 4).

En articulación con la docencia, la pedagogía lleva implícita una concepción de ser humano; de la forma como es educable y de los fines para los que se educa. Así, la pedagogía se pregunta por el sujeto de la educación, por su educabilidad y por los fines de la acción educativa. Es decir, está constituida por una antropología, una epistemología y una ética. 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 estudiar los fines para los cuales se educa y de sus implicaciones morales y sociales que contempla para la

construcción de ciudadanía.

Para 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. Además, la institución se alinea con una de las concepciones actuales de la pedagogía según la cual su desarrollo “demanda una enseñanza potenciada por las TIC, así como la profundización de los conocimientos, manifestados en la resolución de problemas complejos e interdisciplinarios; también la creación de nuevos escenarios, constituyen una base sólida para poder desarrollar procesos de autogestión. La ejercitación de este aspecto fortalece las estrategias y métodos a utilizar en los procesos de enseñanza –aprendizaje, permitiendo enfocar el aprendizaje en los estudiantes” (Reyes et al 2022, p.17).

Conforme a lo expresado anteriormente, la pedagogía está llamada a 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.

2.4.1 Perfil de Docente

En el ámbito académico internacional se enuncia la configuración del perfil docente universitario, el cual se identifica a partir de las siguientes tendencias que al mismo tiempo configuran una serie de características que se describen a continuación:

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 Martínez et al (2015), la formación pedagógica de los docentes implica tener en cuenta una serie de planos: el sistema de formación, que tiene en cuenta las apuestas, intencionalidades y responsabilidades del Plan como política pública, y de las instancias gubernamentales como sus gestoras. La institución, que analiza las responsabilidades y acciones asumidas por la universidad. Los saberes, que se relacionan con los objetos de formación y de las estrategias que se diseñan en torno a ellos: contenidos, proyectos, apuestas, umbrales, entre otros asuntos. Tensiona las formulaciones de programas y proyectos ofrecidos, en relación con los alcances de estos. Los sujetos, que son los docentes, sus necesidades de formación para desarrollar sus acciones pedagógicas.

El docente como promotor axiológico: Las realidades sociales cambiantes exigen que los procesos de enseñanza – aprendizaje se contextualicen, con el fin de 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 como 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; que tendrá en cuenta las subjetividades del estudiantado y las direcciona a su aplicabilidad en la realidad desde la creatividad, la ética y el

ÉTICA, SERVICIO Y SABER



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, & Llorent, 2014). En calidad de orientador, puede encaminar las ideas que se generan en el escenario académico, fomentando la participación de los estudiantes, siendo creativo en la búsqueda de respuestas a las inquietudes grupales e individuales; y de igual manera, será 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 como creador de espacios de enseñanza-aprendizaje: La educación como proceso participativo y dialógico entre los actores académicos (docentes y estudiantes) crea un escenario de cuestionamientos, proposiciones y aclaraciones que el docente en calidad de orientador y educador direcciona en la construcción del conocimiento. Es él quien debe ser garante del acceso al conocimiento, para lo cual utiliza estrategias de enseñanza-aprendizaje.

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’. En este sentido, el docente debe reconocer estos espacios como fundamentales para preparar a los estudiantes para la vida. Los espacios de dialogo que se construyen en clase son fundamentales para el fortalecimiento de las relaciones, lo que implica un clima de confianza, donde se genera un compromiso y motivación por los saberes a abordar; generando situaciones en la que la comunicación y la apuesta por la autonomía y el respeto, promueven futuros profesionales con competencias para abordar el contexto. Es importante tener en cuenta que la formación docente ha adoptado, como muchas otras, el desarrollo de comunidades de prácticas para el desarrollo profesional (Bermúdez, 2022, p.7), qué implican un diálogo permanente en relaciones claramente asimétricas, es decir, el docente tiene un acumulado y una experiencia que ofrecer a sus estudiantes con los cuales construye conocimiento.

En el Proyecto Educativo Institucional (Acuerdo 29 de 2021) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, se establece: La docencia como un proceso fundamental para la Universidad, el cual establece un espacio de encuentro, interacción entre estudiantes y docentes, mediados por las relaciones entre conocimientos, saberes, experiencias, que se ponen en juego en función de los problemas del país y de la región, así como de los retos que propone los desafíos del milenio y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Se propone una docencia, basada en el diálogo permanente entre el saber y las experiencias de todos los actores educativos, en el que se intercambian modos simbólicos de ver, reconocer e intervenir en el mundo desde y con el conocimiento.

Una docencia centrada en el sujeto que aprende, que se moviliza hacia la comprensión de los modos en que los estudiantes producen conocimiento con la mediación del docente; se promueve desde ella la libertad de pensamiento, la autonomía y la creación de ambientes de aprendizaje basados en la autonomía, la participación, la democracia, el liderazgo compartido.

La docencia, se propone también como un espacio de trabajo interdisciplinario, donde se entra en diálogo con los pares, con las disciplinas, en función de las comprensiones e intervenciones sobre los problemas socioeducativos, y en general, los que este proyecto educativo ha

concebido.

En el Modelo Pedagógico Institucional (Acuerdo 022 de 2020) de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, el quehacer del docente se expresa en el “perfil docente”, que precisa las competencias requeridas, y sus implicaciones formativas; las cuales desarrollar de manera eficiente y responsable las funciones, roles y tareas asignadas; entre ellas están: desarrollar el proceso de enseñanza- aprendizaje, propiciando oportunidades de aprendizaje tanto individual como grupal y orientar el proceso formativo integral del estudiante, en respuesta a sus necesidades, propiciando acciones que le permitan una mayor autonomía.

Por otra parte, el estatuto docente (Acuerdo 43 de 2021), establece que el profesor tiene la posibilidad de acceder a comisiones para representar a la UNIVERSIDAD, a la Región o al País en eventos de orden académico, científico, cultural, sindical, gremial, político, deportivo o artístico cuando las mismas tengan relación con su desempeño, actividad o función de la Universidad y participar en los procesos de movilidad nacional e internacional.

2.4.2 La formación docente como un proceso educativo continuo, flexible y contextualizado.

El término *formación docente* ha sido utilizado con diferentes acepciones, como un proceso de desarrollo personal y profesional (Ferry, 1997), integral, personalizado que se da en interacción con otros (Rojas, 2004; Parra, 2008; Paz, 2005). Para otros, 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 (Boéssio y Portella, 2009). 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 la actualidad se ha sostenido también que la formación docente tiene en cuenta rasgos como: el compromiso profesional, la actualización en recursos digitales, evaluación y retroalimentación (Gómez et al 2022). La importancia de los fundamentos filosóficos en el proceso de formación docente de profesionales universitarios radica en orientar a la construcción y desarrollo del Buen Vivir, respetando la Constitución para formar ciudadanos solidarios, justos, equitativos, con principios, fines, criterios, premisas, valores, conceptos y contextos para una mejor calidad de vida, y con ello conllevar a la creación de una visión contrastada del mundo donde se explica de forma profunda la naturaleza del hombre para poder saber de él y lo que se va a educar. A partir de la premisa expuesta se puede tipificar que un buen educador debe poseer todo este conocimiento teórico con la finalidad de formar de manera efectiva y acertada a sus educandos en todos los niveles de educación (López et al, 2022)

En ese marco expuesto anteriormente, la formación docente tiene lugar, entonces, en una primera instancia, a través de sus estudios de pregrado; y a través de la educación de postgrado que ofrece al profesor una formación permanente, orientada a alcanzar 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. Y en segunda instancia en lo que se denomina formación permanente en distintos temas y problemas que fortalezcan su acumulado académico disciplinar y científico.

En esa línea para el Ministerio de Educación Nacional (MEN), 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.(Art. 38 Decreto 1278 de 2002).

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.

2.4.3 El desarrollo profesoral como proceso continuo de construcción profesional.

La cualificación del profesor es un proceso continuo, dinámico e interdisciplinar que es inherente a la continuidad de su profesión, como quiera que en la perspectiva de una mirada desde la pedagogía crítica, el docente, es también sujeto que se reflexiona críticamente sobre su propia práctica con el fin de resignificar su ejercicio de manera que evite el anacronismo histórico, como lo afirma González (2004) “el desarrollo profesoral es un proceso permanente, continuo y gradual de tránsito hacia la autodeterminación en el ejercicio de la docencia, que 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”(pp. 90- 91). Esta concepción se alinea con las políticas institucionales de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca para el Plan de Fortalecimiento, Actualización y Perfeccionamiento Docente.

En tal sentido, las características asociadas a la actuación profesional del docente universitario que plantea el autor, permiten orientar el diseño y evaluación del **Plan de Fortalecimiento, Actualización y Perfeccionamiento Docente**, articulando tanto la formación, como la actuación del docente, lo cual expresa las necesidades reales para un adecuado desempeño docente. Estas características son las siguientes: Interés profesional, satisfacción en el desempeño profesional, reflexión crítica en el desempeño profesional, perseverancia en la actuación profesional, compromiso con la calidad del desempeño profesional, flexibilidad en la actuación profesional, tendencia al auto perfeccionamiento profesional, dominio de conocimientos y habilidades profesionales, capacidad dialógica y actuación profesional ética. En este sentido, es esencial “La constatación del nivel existente en los profesores a partir de los cuales se identifica sus necesidades, demandas de superación, grados de satisfacción de la comunidad académica (...) y el análisis de la actividad que desarrollan los profesores, estableciendo las principales tareas básicas generalizadoras que ellos realizan, así como la satisfacción que estos le provoca”. (Hernández, 2009, p.14).

2.4.4 Requerimientos para el diseño de estrategias de formación docente

Toda estrategia de formación docente debe partir de la realización de un diagnóstico de necesidades de formación del profesorado universitario, el cual permite contar con la información requerida acerca de las insuficiencias y/o requerimientos que se presentan en su

desarrollo profesional, para lo cual se tendrán en cuenta tanto las exigencias de contexto que se les presenta al docente para enfrentar el proceso formativo, como las características individuales del docente para su desempeño; de manera que a partir de dicho diagnóstico se pueda identificar el estado actual, que permita establecer los parámetros que se constituyen en prioridades de atención del **Plan para el Desarrollo, Actualización y Perfeccionamiento Docente** de la institución.

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 IES y la investigación científica en el aula universitaria, entre otras.

En este sentido, las estrategias de formación docente, expresan la intencionalidad de dar respuesta a la formación del profesorado, para lo cual se propicia la construcción de los conocimientos y habilidades requeridos para la docencia que desarrolla a la par de incentivar la motivación profesional y los valores asociados a un desempeño profesional ético y responsable, que propicie el desarrollo de la autovaloración del profesorado acerca de su desempeño.

Los requerimientos esenciales a tomar en cuenta para la propuesta de un **Plan para el desarrollo, Actualización y Perfeccionamiento Docente**, son los siguientes:

Diagnóstico de necesidades como punto de partida de la formación docente:

El diagnóstico de las necesidades de formación docente se convierte en un aspecto necesario para el diseño del **Plan para el desarrollo, Actualización y Perfeccionamiento Docente** para la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, al brindar información esencial acerca de las fortalezas y carencias que se presentan en el profesorado, para asumir con calidad el proceso formativo. Al respecto Gonzales & González (2007, p.2), señalan que “el diseño de estrategias de formación docente ha de partir inevitablemente de las necesidades del profesorado, es por ello que el diagnóstico de necesidades de formación docente constituye un factor de primer orden en todo proceso formativo. El diagnóstico nos permite establecer parámetros sobre las deficiencias con el fin de establecer mejores elementos correctores a las mismas. 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 entre la “detección de necesidades”, cuyo propósito se encamina a la identificación de brechas en relación con las competencias pedagógicas de los docentes; y el diagnóstico de necesidades del profesorado, que toma en cuenta esas brechas como punto de partida para establecer relaciones esenciales entre esas carencias o limitaciones que se presentan, 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 **Plan para el desarrollo, Actualización y Perfeccionamiento Docente** de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.

Se entiende entonces que la finalidad del diagnóstico de necesidades del profesorado será el de orientación del diseño, ejecución y evaluación del **Plan para el desarrollo, Actualización y**

ÉTICA, SERVICIO Y SABER



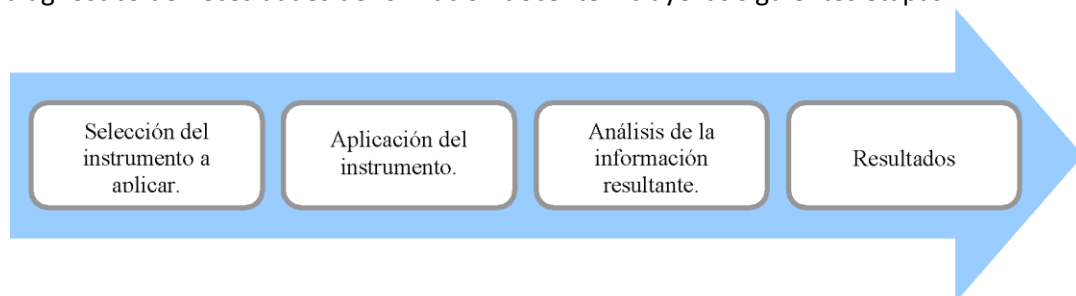
Perfeccionamiento Docente, con el propósito de determinar los contenidos (conocimientos, habilidades, valores) que contribuyan al desarrollo de las competencias docentes para su desempeño profesional institucional, a la vez que propicie su crecimiento personal.

De esa manera, el **Plan para el desarrollo, Actualización y Perfeccionamiento Docente** prioriza, 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 en la que el profesorado participa en actividades formativas, y los factores que obstaculizan su participación sistemática en esas actividades, entre otros aspectos, que viabilice la efectividad de realización de las estrategias de formación. En todo caso, no se puede perder de vista detectar: Necesidades centradas en la persona de manera individual, 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 necesidades centradas en las demandas del contexto socio-cultural

Es importante tener en cuenta que en la universidad es una práctica habitual elabora 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. A partir de la aplicación de encuestas de opinión, discusiones grupales en comités de currículo y eventos de desarrollo profesoral, las cuales se realizan en cada periodo académico.

La encuesta 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, es ágil su aplicación y sistematización.

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



Fuente: Elaboración propia Grupo perspectiva, pedagógica y curricular, Vicerrectoría Académica

Con el análisis de la información de la encuesta y/aplicación de instrumentos, se realiza un informe que refleja la frecuencia de necesidades identificada por los docentes; las áreas temáticas que son de interés; las modalidades de formación (diplomados, seminarios, talleres, entre otros), la periodicidad de los eventos, la solicitudes acordes el tipo de contratación, tiempo disponible; tipo de modalidad de las capacitaciones (presencial; semipresencial o virtual) y la evaluación de lo implementado. Este informe será un insumo importante de orientación del diseño del **Plan para el desarrollo, Actualización y Perfeccionamiento Docente** y sus áreas actualizadas.

Vincular la teoría y la práctica profesional

El Programa para el Desarrollo, Actualización y Perfeccionamiento Docente entendido como formación docente, se caracteriza por tener como fundamento la unidad de la teoría y la práctica profesional. El mismo 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.

Ser flexible y contextualizada

Constituye una necesidad que las estrategias identificadas tengan la capacidad de adecuarse a los requerimientos de formación del docente, que son cambiantes y a las exigencias del contexto. Esta visión establece un ejercicio dinámico y contextualizado, lo que provee nuevas formas de enseñanza-aprendizaje e interacciones más acorde a las nuevas generaciones y, *promover la reflexión crítica del docente y su compromiso con la calidad de su desempeño profesional*: las estrategias de formación docente se conciben de tal manera que promuevan la reflexión crítica del docente en torno a su desempeño profesional, en un ambiente dialógico, donde el profesor asuma de manera activa y responsable la evaluación de su desempeño profesional, y la búsqueda de alternativas de mejoras en el proceso formativo.

3. ESTRATEGIAS INSTITUCIONALES DEL PROGRAMA DE DESARROLLO, ACTUALIZACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DOCENTE

El desarrollo profesoral, entendido como formación continua², responde a necesidades del ejercicio profesional, que va planteando al docente universitario nuevos retos que exigen de conocimientos especializados, actualizados, saberes complementarios, que permitan atender responsable y efectivamente su quehacer docente. Las acciones sistemáticas que derivan del **Plan para el desarrollo, Actualización y Perfeccionamiento Docente** de la institución se encaminan a la mejora continua de la calidad docente, investigadora y de gestión, articulando las necesidades individuales, colectivas e institucionales.

Las Políticas Institucionales para el Desarrollo Profesoral de UNICOLMAYOR se determinan a partir de su Proyecto Educativo Institucional, en 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”³

El **Programa de desarrollo, Actualización y Perfeccionamiento Docente** de UNICOLMAYOR se configura a partir de determinados principios institucionales, los cuales toman en cuenta la misión, visión, filosofía institucional y Modelo Pedagógico Institucional, que 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 universitario; 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 determinadas situaciones problemáticas o insatisfactorias que han sido identificadas como problemas relevantes en la consecución del propósito misional de educación integral.

Siendo así, el **Programa de desarrollo, Actualización y Perfeccionamiento Docente** de UNICOLMAYOR debe cumplir con determinados criterios de calidad en su diseño, a saber:

- Capacidad de Implementación: Hace referencia a la capacidad institucional para poder implementar y ejecutar las acciones de capacitación previstas en coherencia con los procedimientos que se actualizan periódicamente.

² PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Artículo 38, Decreto 1278 de junio 19 de 2002. La formación continua es definida en el Decreto 1278, 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.

³ Proyecto Educativo Institucional. Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca

- Impacto: Los efectos e incidencia a mediano y largo plazo del **Programa de desarrollo, Actualización y Perfeccionamiento Docente** toman un tiempo para su medición en tanto inciden en las prácticas de enseñanza de los docentes de la Universidad. Dicho impacto se circunscribe en la lógica que institucionalmente y a través del Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad se implementa para ello.
- Pertinencia: las acciones para el desarrollo profesoral cuentan con la adaptabilidad mínima necesaria que le permite responder y también transformarse en atención a los cambios y demandas del contexto.
- Coherencia: se relaciona con la consistencia entre los propósitos del **Programa de desarrollo, Actualización y Perfeccionamiento Docente** con el **Plan que hace visible su ejecución** (institucional y de facultades), las acciones para su materialización y las necesidades formativas a las que intenta responder.

3.1. Identidad Institucional en el Desarrollo Profesoral

En este sentido 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.

El fortalecimiento de la 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:

La cualificación Pedagógico – Didáctica que fortalezca 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 postgrado y, las etapas posteriores de formación permanente.

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 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 entorno a estos aspectos.

El fortalecimiento de las competencias investigativas requeridas para la comprensión y aplicación científica del saber; potenciando la investigación e 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, revise y actualice 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 y su puesta en escena del humanismo ecológico.

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 determinados contextos. Entre otras.

4. PLAN PARA EL DESARROLLO, ACTUALIZACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DOCENTE

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 a los desarrollos sociales, políticos, culturales, económicos, que convocan cada vez más al desafío de prepararse profesionalmente para las exigencias de los paradigmas emergentes y las nuevas generaciones. Ello implica una reflexión permanente a fin de fortalecer el compromiso con la formación continua del profesorado.

En este sentido, la complejidad en la implementación de acciones que integran el ***Plan para el desarrollo, Actualización y Perfeccionamiento Docente***, requiere una formación para afrontar las incertidumbres de manera crítica y constructiva, apropiación e implementación de las pedagogías para la paz en el marco de la Comisión de la verdad (ICV,2022) y otras miradas sobre el conflicto colombiano a fin de aportar en la solución de los problemas sociales que aquejan al país.

Igualmente, el uso de nuevas metodologías aplicadas y de tecnologías de la información y comunicación articuladas con la educación en procura de potenciar el desarrollo profesional del profesorado y la promoción del desempeño pedagógico, competente y disciplinar. En esta perspectiva el Acuerdo 02 de 2020 del MEN, “Por el cual se actualiza el modelo de acreditación en alta calidad”, al referirse a la alta calidad de los programas académicos, establece como unos de los aspectos esenciales, contar con “Una planta profesoral con altos niveles de cualificación, debidamente escalafonada, que lidere los procesos académicos y que permita la constitución de comunidades académicas y de investigación consolidadas (...)”.

En igual sentido, en el Factor 3 Profesores, se establece la Característica 11: Desarrollo profesoral, que plantea “En relación con las políticas de la institución, las necesidades y los objetivos de formación del programa académico, se demuestran los resultados del desarrollo profesoral, de acuerdo con el nivel de formación y la modalidad del programa académico. El desarrollo profesoral atiende a la diversidad de los estudiantes, a las modalidades de la docencia y a los requerimientos de internacionalización y de inter y multiculturalidad de profesores y estudiantes.

En correspondencia con lo anterior, en la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca se considera el ***Programa de desarrollo, Actualización y Perfeccionamiento Docente***, como un espacio para resignificar la docencia universitaria, para lo cual se realizan acciones de cualificación en diferentes áreas que son estimadas de prioridad institucional y, responden a través de un ***Plan para el desarrollo, Actualización y Perfeccionamiento Docente*** a los requerimientos de formación permanente, para hacer posible un adecuado desempeño de los docentes en sus labores formativas, académicas, científicas, culturales y de extensión, en coherencia con la misión institucional y de los programas académicos .

4.2 Principios del Programa del desarrollo, Actualización y Perfeccionamiento Docente acordes con el direccionamiento estratégico

Autonomía: voluntad personal y colectiva de asumir libremente la responsabilidad y el compromiso de participación en la gestión de los procesos misionales e institucionales, dentro, de los roles y funciones que a cada uno compete, en el marco de la gobernanza institucional.

Participación: capacidad de involucrarse e intervenir en las decisiones de la institución. La participación es la columna estructural individual y colectiva, que dinamiza la vida académica; por ello no se trata de un proceso lineal ni unidireccional, sino de una exigencia asumida por los estamentos directivo, administrativo, docente y estudiantil, los cuales asimilan y valoran la Universidad como un sistema y adoptan decisiones compartidas y responsables orientadas al cumplimiento de metas y objetivos institucionales.

Responsabilidad: compromiso individual e institucional para participar en la generación de conocimiento, en los procesos formativos, en las comunidades y las organizaciones, así como para relacionarse con los demás procurando el cuidado de sí, de los otros y de la naturaleza.

Respeto: consigo mismo y por lo demás, causa raíz de la convivencia. Respeto a la diferencia, a la diversidad, al desarrollo personal e institucional. Columna vertebral en la consolidación de una comunidad académica incluyente, propósito institucional de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.

Excelencia: compromiso con la calidad en el quehacer institucional; el mejoramiento continuo de los procesos, académicos y administrativos; el bienestar de la comunidad académica y administrativa; la consolidación de un ambiente organizacional generador de una calidad de vida. Es un compromiso individual y colectivo en la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.

Liderazgo: capacidad para la toma de decisiones acertadas dentro de un colectivo, que contribuyen a la consecución de los logros individuales, grupales e institucionales, con el fin de alcanzar metas comunes que favorezcan a las comunidades y las organizaciones.

Transparencia: principio que valora la honestidad individual, colectiva e institucional en la forma de actuar y de relacionarse con el entorno, en el cumplimiento normativo de sus funciones, así como la posición ética que garantiza la protección de la integridad de las personas, la institución y sus recursos

4.3 Objetivos

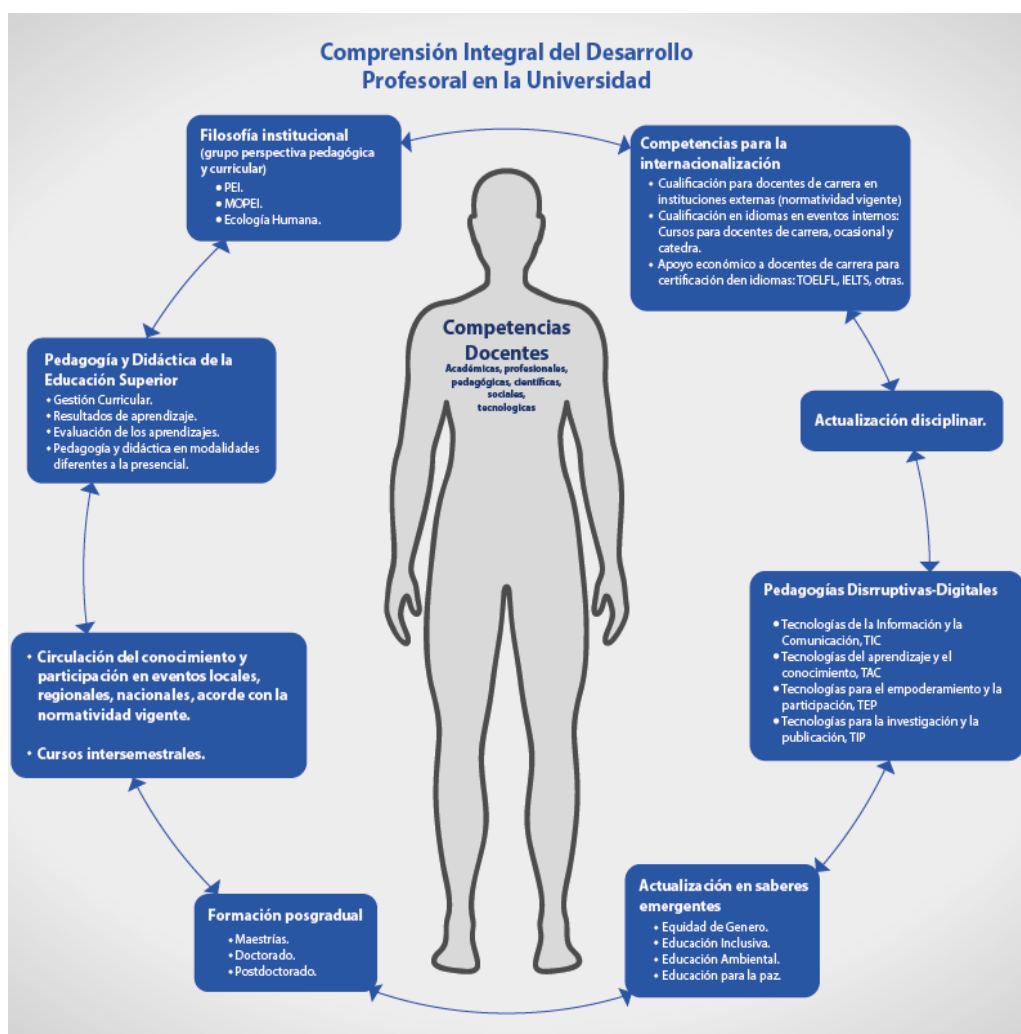
4.3.1 Objetivo general

Fortalecer el proceso de cualificación y perfeccionamiento docente que favorezca el desempeño académico, profesional, pedagógico, científico, social y tecnológico, articulado a las tres funciones misionales institucionales.

4.3.2 Objetivos específicos

- Contribuir al desarrollo de las competencias pedagógicas de los docentes con el fin de aportar en el mejoramiento de los procesos de enseñanza-aprendizaje, inclusivos y acordes a las diversas modalidades de los programas académicos.
- Promover la reflexión crítica del docente y su compromiso con la calidad de su desempeño profesional.
- Definir acciones para el monitoreo y evaluación de la formación docente y desarrollo profesoral.
- Identificar el impacto y las transformaciones en las funciones misionales a partir del desarrollo profesoral.

4.4 Estructura del Programa del desarrollo, Actualización y Perfeccionamiento Docente



Fuente: Vicerrectoría Académica, 2022

4.5 Niveles de Intervenciones y Áreas/campos del Plan para el desarrollo, Actualización y Perfeccionamiento Docente

Los **niveles de intervención** se entienden como los grandes capítulos en que se aborda el desarrollo profesoral en la Universidad y agrupa tres vertientes que históricamente se han venido trabajando en la institución, las cuales son: la educación formal a nivel posgradual, la participación en eventos y por último la capacitación permanente del profesorado que anteriormente se denominaba actualización disciplinar. Sumado a lo anterior, el **Programa de desarrollo, Actualización y Perfeccionamiento Docente** reconoce **como áreas**, aquellas temáticas que se consideran prioritarias para la actualización y formación permanentes dirigidas al perfeccionamiento del desempeño docente e investigativo en la universidad.

En la tabla que se presenta a continuación, se desarrolla el **Plan para el desarrollo, Actualización y Perfeccionamiento Docente** y los indicadores de impacto sugeridos tanto por quien oferte el curso/ capacitación, como los indicadores a cargo de las áreas administrativas en respuesta a lo prescrito en el Acuerdo 064 de 2022 del Consejo Académico en el cual se establecen los lineamientos para la implementación de la metodología institucional de evaluación de impacto en la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.

En virtud del cumplimiento de los acuerdos colectivos con las organizaciones sindicales, se optimizan los recursos para el cumplimiento de los mismos y el fortalecimiento institucional.

NIVEL DE INTERVENCIÓN	ÁREAS	OBJETIVO	META	INDICADORES SUGERIDOS (los programas podrán acogerlos o generar otros indicadores acorde a la disciplina)
FILOSOFIA INSTITUCIONAL	Cursos Internos de PEI, MOPEI, Ecología Humana	Generar estrategias para la apropiación y aplicación de la filosofía institucional expresada en el PEI y el MOPEI	Que el 100% de los docentes participen de las socializaciones programadas y conozcan los aspectos fundamentales de los documentos rectores PEI-MOPEI.	INDICADOR CUANTITATIVO Número de docentes capacitados / Número de docentes programados para socialización de la filosofía institucional X 100 INDICADOR CUALITATIVO Proyectos de investigación de grupos y líneas de pedagogía en el marco del PDI para identificación de la apropiación de la filosofía institucional, con acciones de intervención y plan de mejora. Analizar los resultados de la evaluación docente en cada programa a través de los directores, para la identificación de categorías que den cuenta de la apropiación institucional de su filosofía, derivado del desempeño y resultados en acciones concretas de las funciones misionales.
COMPETENCIAS PARA LA INTERNACIONALIZACIÓN	Cualificación para docentes de carrera en instituciones externas (Resolución 1422 del 22 de noviembre de 2010) Cualificación en idiomas en eventos internos: cursos para docentes de carrera, ocasional y cátedra Apoyo económico a docentes de carrera para la certificación en idiomas: TOEFL, IELTS, otras	Propiciar el desarrollo de las habilidades en una segunda lengua, para su utilización en el proceso de formación y en la interacción con comunidades no hispanohablatantes	Incrementar el 5% del número de docentes con formación en segunda lengua.	INDICADOR CUANTITATIVO Número de docentes con cualificación en segunda lengua a través de los convenios (British, Colombo,) / Número de docentes x 100 Número de docentes con cursos cortos en segunda lengua / Número de docentes x 100 INDICADOR CUALITATIVO Docentes que incorporan la segunda lengua al proceso de enseñanza aprendizaje y lo documentan en los planes analítico y sintético. Evaluación de los componentes temáticos que realizan los programas a través de los jefes de campo a fin de identificar la incorporación de la segunda lengua en el resultado de aprendizaje en articulación con los resultados obtenidos por los estudiantes en pruebas Saber Pro.
FORMACIÓN POSGRADUAL	Apoyo económico para docentes de carrera para estudios de Maestría (Resolución 1420 del 19 de noviembre de 2010) Apoyo económico para docentes de carrera para estudios de Doctorado (Resolución 1420 del 19 de noviembre de 2010) Apoyo económico para docentes de carrera para estudios de Posdoctorado	Promover la formación posgradual que fortalezca el cumplimiento de las funciones misionales en los programas académicos.	Incrementar el 5% del número de profesores de carrera con formación posgradual a nivel de maestría, doctorado o posdoctorado	INDICADOR CUANTITATIVO Número de profesores de carrera con apoyo económico por la institución / número total de profesores de carrera de la institución. INDICADOR CUALITATIVO -Participación en espacios académicos de socialización y capacitación al estamento docente. -Aportes a la actualización curricular del programa del que el profesor forma parte - Inclusión de unidades temáticas en el componente temático que el profesor orienta. -Inclusión en los ejes o líneas de investigación propiamente dicha (grupos de Investigación, proyectos) -Aportes para la presentación de nuevos programas académicos -Incremento en la productividad académica e investigativa -Vinculaciones a Redes académicas, convenios de cooperación o aliados estratégicos.
	Beneficio de descuento para educación formal a docentes ocasionales (Resolución 2069 de 2019)	Promover la formación en los programas de posgradual ofrecidos por la Universidad	Incrementar el 5% del número de profesores ocasionales con formación posgradual a nivel de especialización o maestría ofrecidos por la Universidad.	INDICADOR CUANTITATIVO Número de profesores ocasionales con apoyo económico por la institución / número total de profesores ocasionales de la institución. INDICADOR CUALITATIVO -Participación en espacios académicos de socialización y capacitación al estamento docente. -Aportes a la actualización curricular del programa del que el profesor forma parte - Inclusión de unidades temáticas en el componente temático que el profesor orienta. -Inclusión en los ejes o líneas de investigación propiamente dicha (grupos de Investigación, proyectos) -Aportes para la presentación de nuevos programas académicos -Incremento en la productividad académica e investigativa -Vinculaciones a Redes académicas -convenios de cooperación o aliados estratégicos.

ACTUALIZACIÓN DISCIPLINAR	Cursos internos organizados por facultades y Programa de Ciencias Básicas (docentes de carrera, ocasional y cátedra)	Abordar el conocimiento disciplinar articulado a diversos campos del saber para la resolución de problemas.	Programar cursos de desarrollo disciplinar en los programas académicos.	INDICADOR CUANTITATIVO Número de capacitaciones realizadas / Número de capacitaciones programadas x 100 INDICADOR CUALITATIVO El programa realiza la evaluación de la capacitación recibida en términos de pertinencia, claridad, calidad, suficiencia y aplicabilidad de la capacitación. (superando el reporte de asistentes que exclusivamente se hacía frente a las capacitaciones)
ACTUALIZACIÓN EN SABERES EMERGENTES	Curso en Estadística para la Investigación Curso en Educación Inclusiva Curso en equidad de género Curso de educación ambiental Cursos educación para la paz	Atender a las necesidades de aprendizaje sobre los saberes emergentes	Promover capacitaciones con expertos sobre saberes emergentes a partir de la articulación con redes académicas.	INDICADOR CUANTITATIVO Número de capacitaciones realizadas / número de capacitaciones programadas X100 Número de productos por programa resultado del trabajo con redes académicas por programa / número de productos definidos con redes académicas. INDICADOR CUALITATIVO Análisis de los comités de currículo frente a los aportes de los saberes emergentes con relación a los Resultados de aprendizaje del programa académico. El programa realiza y documenta la incorporación al proceso formativo de saberes emergentes como la participación en capacitaciones y apropiación normativa de los temas asociados a este ítem.
CIRCULACIÓN DEL CONOCIMIENTO Y PARTICIPACIÓN EN EVENTOS LOCALES, REGIONALES, NACIONALES, ACORDE CON LA NORMATIVIDAD VIGENTE	Participación en eventos locales para docente cátedra Participación docentes ocasionales y carrera en eventos locales y nacionales acorde con normatividad vigente (inscripción, viáticos y transporte),	Fortalecer la participación de los docentes en eventos académicos y científicos de alto impacto, que promuevan la visibilidad institucional y apropiación social del conocimiento	Incrementar el 5% por vigencia la participación de los docentes en eventos	INDICADOR CUANTITATIVO Número de participaciones de docentes / número de docentes (según tipo de vinculación) INDICADOR CUALITATIVO -Producto de la participación en eventos, el profesor dependiendo del tipo de vinculación, evento y su duración, el alcance será diferente, vinculando alguna de las siguientes acciones, entre otras, como aporte al programa al que pertenece: - Socialización de los informes y las conclusiones de los eventos en espacios académicos -Aportes a la actualización curricular del programa del que el profesor forma parte. -Actualización de unidades temáticas en el componente temático que el profesor orienta -Vinculaciones a Redes académicas o establecimiento de contactos aliados estratégicos
	Cursos intersemestrales dirigido a docentes ocasionales (eventos internos o externos)	Fortalecer la cualificación de los docentes ocasionales	Incrementar la capacitación de los profesores ocasionales mediante la oferta intersemestral disciplinar o interdisciplinar en eventos internos o externos	INDICADOR CUANTITATIVO Número de capacitaciones de docentes ocasionales en el período intersemestral / número de docentes ocasionales en el período intersemestral INDICADOR CUALITATIVO Producto de la participación en eventos, el profesor dependiendo del tipo de evento y su duración, el alcance será diferente, vinculando alguna de las siguientes acciones, entre otras, como aporte al programa al que pertenece: - Socialización de los informes y las conclusiones de los eventos en espacios académicos -Presentación de productividad o participación en proyectos de investigación
PEDAGOGÍAS DISRUPTIVAS- DIGITALES	Cursos internos para el uso de las tecnologías de la información y la comunicación Curso virtual interno para diseño y desarrollo de contenidos y actividades para material didáctico y recursos digitales con mediación de TIC, TAC, TEP, TIP, TRNA/ICGU, OA	Fortalecer las habilidades digitales y promover la integración las tecnologías en los procesos formativos provocando innovación en los métodos de enseñanza-aprendizaje acordes con la era digital.	Incorporar a los docentes en la ruta para la formación y cualificación docente en educación virtual.	INDICADOR CUANTITATIVO Número de programas académicos que utilizan las TIC / Número total programas académicos x 100 Número de docentes capacitados/número de docentes programados X100 INDICADOR CUALITATIVO El programa a través de sus directores en articulación con el docente asignado para desarrollo profesoral, valora y documenta el avance y desarrollo de las Competencias digitales en los profesores y genera las conclusiones de la manera en que estas competencias aportan en el logro de resultados de aprendizaje en programas mediados y No mediados por TIC.

PEDAGOGÍA Y DIDÁCTICA DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR	Cursos internos: gestión curricular, resultados de aprendizaje, evaluación de los aprendizajes, pedagogía y didáctica en modalidades diferentes a la presencial	Fortalecer las competencias pedagógicas y didácticas de los docentes en los programas académicos con el fin de afianzar su cualificación.	Realizar evento(s) académico(s) en el área de las Ciencias de la Educación que permita estimular el intercambio académico, y la participación en redes de conocimiento.	INDICADOR CUANTITATIVO Número de eventos realizados / Número de eventos programados x 100 INDICADOR CUALITATIVO El Grupo de Perspectiva Pedagógica elabora un artículo que sistematiza la calidad e impacto del evento institucional y su aporte en la consolidación de comunidad académica en relación con el proceso formativo en diversas disciplinas y la formación integral. Continuar con la apropiación social del conocimiento mediante la consolidación de memorias del evento.
		Generar los espacios de reflexión e identificación de buenas prácticas en otras institucionales para la consolidación de redes de trabajo colaborativo y apropiación social del conocimiento	Realizar una capacitación sobre competencias pedagógicas semestralmente en cada programa académico.	INDICADOR CUANTITATIVO Número de capacitaciones realizadas / Número de capacitaciones programadas x 100 INDICADOR CUALITATIVO Evidencias en el desempeño profesional de las competencias pedagógicas logradas como producto de las capacitaciones. * cada programa definirá el proceso de documentar el avance en las competencias pedagógicas de los profesores eligiendo diversas categorías y estrategias
		Fortalecer el desempeño de los comités de currículo a través de asesorías en pedagogía, didáctica y currículo en los programas académicos.	Realizar acompañamiento a los comités de currículo de cada programa académico de acuerdo con los requerimientos.	INDICADOR CUANTITATIVO Número de asesorías realizadas / Número de asesorías programadas o solicitadas x 100 INDICADOR CUALITATIVO El programa realiza la evaluación de la capacitación recibida en términos de pertinencia, claridad, calidad, suficiencia y aplicabilidad de la capacitación. (superando el reporte de asistentes que exclusivamente se hacia frente a las capacitaciones) El programa a través de los comités de currículo, evalúa y documenta la calidad de su gestión curricular mediante indicadores como # de evaluaciones curriculares realizadas, modificaciones al plan de estudio, rediseño curricular, entre otras.
OTROS	Decreto 160 de 2014 del Ministerio del trabajo y Normatividad Institucional asociada			

Fuente: Elaboración propia Grupo perspectiva, pedagógica y curricular, Vicerrectoría Académica

Desde el punto de vista institucional y siguiendo los lineamientos para la implementación de la metodología institucional de evaluación de impacto Acuerdo 064 de 2022 emanado por el Consejo Académico “por el cual se establecen los lineamientos para la implementación de la metodología institucional de evaluación de impacto en la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca”, se sugiere medir indicadores de corte general e institucional asociados a las áreas administrativas y relacionados de la siguiente forma:

Tabla 3: Indicadores para el Desarrollo Profesorado Acuerdo 064 de 2022 (emanado por el Consejo Académico “por el cual se establecen los lineamientos para la implementación de la metodología institucional de evaluación de impacto en la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca”).

INDICADOR SUGERIDO EN EL ACUERDO 064 DE 2022	DEPENDENCIA(S) A CARGO DE PRODUCIRLO Y ANALIZARLO	FRECUENCIA DE MEDICION SUGERIDA
Distribución del número de profesores por niveles de escalafón	Subdirección de Talento Humano	Semestral
Número de estímulos académicos otorgados a profesores por escala salarial en coherencia con los niveles de escalafón		Semestral
Número de incentivos otorgados a los docentes del programa		Semestral
Índice de permanencia de los profesores.		Semestral
Número de apoyos otorgados a los profesores para su formación posgradual		Semestral
Ejecución presupuestal por año académico para la formación posgradual de los profesores	Oficina de Planeación Subdirección Financiera	Anual
Ejecución presupuestal por año académico para la actualización permanente de los profesores.		Anual
Número de docentes que realizaron movilidad académica nacional e internacional	Vicerrectoría Académica y Facultades	Semestral
Número de docentes en los procesos de cualificación de acuerdo con los niveles de intervención y áreas		Semestral

Fuente: Acuerdo 064 de 2022

5. PROYECCION, MONITOREO Y EVALUACIÓN DE IMPACTO DEL PLAN PARA EL DESARROLLO, ACTUALIZACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DOCENTE

Tomando en cuenta la finalidad y naturaleza del plan, se propone una ruta de Acompañamiento al Desarrollo Profesional, con el propósito de lograr su sustentabilidad, para lo cual se deberá monitorear y evaluar el desarrollo y resultados alcanzados.

En primera instancia, cabe distinguir los niveles de intervención administrativa en la ejecución de la política de Desarrollo Profesional. Es así que a nivel administrativo el agenciamiento de las acciones para el desarrollo de las actividades del **Plan para el desarrollo, Actualización y Perfeccionamiento Docente** surge desde las facultades y desde la Vicerrectoría Académica para orientar la oferta de carácter institucional y de programas, todo en ello en cumplimiento del procedimiento aprobado en el Sistema Integrado de Gestión.

En segundo lugar, y una vez adelantada la ejecución de las actividades, será labor de los programas académicos/ facultades la evaluación y análisis del impacto de las acciones desarrolladas en procura del fortalecimiento de sus profesores y las prácticas pedagógicas en diferentes dimensiones. Para ello se propone la ruta de Acompañamiento partiendo de los siguientes criterios:

- Cada programa a través de los comités de currículo y mediante la aplicación de encuesta, diagnostica las necesidades formativas de su cuerpo docente.
- Considerar la participación de los profesores en la programación de actividades disciplinares desde la facultad y los programas teniendo en cuenta sus motivaciones, expectativas y necesidades de formación.
- Atender mediante las capacitaciones, las observaciones o sugerencias derivadas de las visitas de verificación externa bien sea de Renovación de Registro calificado o Renovación de Acreditación de alta calidad.
- La evaluación de actividades y medición de impacto debe ser asumido por el programa, o por el centro de idiomas o por la Escuela virtual según sea el caso desde donde se oferte la capacitación o curso, quienes previo al inicio de actividades descritas en el Plan para el Desarrollo, Actualización y Perfeccionamiento Docente, tendrán claramente definidos el indicador(es) a medir, siguiendo lo sugerido al final de este capítulo y en articulación con los lineamientos institucionales para la medición de impactos emanado del Acuerdo 064 de 2022 (Consejo Académico “por el cual se establecen los lineamientos para la implementación de la metodología institucional de evaluación de impacto en la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca”).

Ruta de Acompañamiento asume tres funciones esenciales



Figura 4: Funciones del modelo de acompañamiento del Plan para el desarrollo, Actualización y Perfeccionamiento Docente

APOYO ADMINISTRATIVO	Actividades de soporte para la implementación del Programa de Desarrollo Profesional, con el propósito de que se alcancen sus objetivos, en relación con los trámites, recursos, presupuestos, infraestructura y equipamiento.
EJECUCIÓN	Es el proceso de implementación de las acciones contempladas en los planes de acción anual con base en las metas e indicadores definidos: desde Vicerrectoría Académica, los programas académicos, el centro de idiomas y la Subdirección de Escuela Virtual.
EVALUACIÓN DE ACTIVIDADES E IMPACTO	Es el proceso de revisión de la efectividad de las actividades realizadas en el marco del Programa de Desarrollo Profesional, para constatar el grado de cumplimiento de los objetivos y el impacto de los mismos en las prácticas formativas y pedagógicas de los profesores. Esta medición estará a cargo de los programas académicos. La Vicerrectoría académica, Centro de Idiomas y a la Escuela Virtual según sea el caso desde donde se oferte el programa o la Unidad que debe reportar los indicadores de conformidad con el Acuerdo 064 Lineamientos para la Medición de Impactos.

Fuente: Elaboración propia, Vicerrectoría Académica y Grupo perspectiva, pedagógica y curricular

6.1 Proyección 2022-2025 de las actividades de Plan para el desarrollo, Actualización y Perfeccionamiento Docente por Facultad en planes de acción anual y en atención a la actualización de las áreas que integran el programa.

A continuación, se incluye la matriz para la proyección de actividades para el desarrollo profesoral en los próximos años en el marco del Plan de Desarrollo Institucional, la cual desagrega de manera específica lo esbozado en la tabla 4, y su propósito consiste en detallar la oferta proyectada en relación con las necesidades formativas identificadas, los insumos necesarios, la población objeto en términos de cantidades, así como los indicadores seleccionados para su medición en cada caso.

Tabla 4. Proyección de acciones en el marco del Plan para el desarrollo, Actualización y Perfeccionamiento Docente

NIVEL DE INTERVENCIÓN ACTUALIZACIÓN PERMANENTE	ÁREA	FACULTAD/ PROGRAMA	INDICADORES A MEDIR	CANTIDAD DE PARTICIPANTES ESTIMADOS EN ACUMULADO			
				LÍNEA BASE Sumatoria 2020, 2021, 2022	2023 INCREMENTA EL 3%	2024 INCREMENTA AL 6%	2025 INCREMENTA EL 10%
Filosofía Institucional	Cursos Internos de PEI, MOPEI, Ecología Humana	Grupo de Perspectiva pedagógica y curricular	Que el 100% de los docentes de nuevo ingreso participen de las socializaciones programadas y conozcan los aspectos fundamentales de los documentos rectores PEI- MOPEI, reinducciones	22 Se tomo como referencia la cantidad de profesores nuevos atendidos en inducción del año 2022 y la cifra se mantiene constante por el concurso de méritos que se adelanta.	22	22	22
Competencias para la internacionalización	Cualificación para docentes de carrera en instituciones externas (Resolución 1422 del 22 de noviembre de 2010) Cualificación en idiomas en eventos internos: cursos para docentes de carrera, ocasional y cátedra Apoyo económico a docentes de carrera para la certificación en idiomas: TOEFL, IELTS, otras	Todas las facultades	Incrementar el número de docentes con formación en segunda lengua.	89 Se tomo la sumatoria de los 3 años de la participación en cursos en segunda lengua y formación a través de convenios, extraído de la matriz de Vice académica.	92	95	98
Formación posgradual	Apoyo económico para docentes de carrera para estudios de Maestría (Resolución 1420 del 19 de noviembre de 2010) Apoyo económico para docentes de carrera para estudios de Doctorado (Resolución 1420 del 19 de noviembre de 2010) Apoyo económico para docentes de carrera para estudios de Posdoctorado Beneficio de descuento para posgrado a docentes ocasionales en la Universidad (Resolución 2069 de 2019)	Facultades: Ciencias de la Salud, Administración y Ciencias Sociales	Producto de la formación posgradual, el profesor vincula alguna de las siguientes acciones como aporte al programa al que pertenece: - Aportes a la actualización curricular del programa del que el profesor forma parte - Inclusión de unidades temáticas en el componente temático que el profesor orienta - Inclusión en los ejes o líneas de investigación propiamente dicha (grupos de Investigación, proyectos) - Vinculaciones a Redes académicas - Convenios de cooperación o aliados estratégicos.	31 Se tomó la sumatoria de 3 años de apoyos a docentes de carrera y docentes ocasionales para apoyo a estudios posgraduales. Importante mencionar que no corresponde a número de profesores, sino a número de apoyos considerando que un profesor ha podido recibir apoyos para varios semestres.	32	33	34
Actualización disciplinar	Cursos internos organizados por facultades y Programa de Ciencias Básicas (docentes de carrera, ocasional y cátedra)	Todas las facultades	Programar cursos de desarrollo disciplinar en los programas académicos.	692 Se tomo la sumatoria de participación en capacitaciones ejecutadas en 3 años en la totalidad de programas académicos de acuerdo con la cifra reportada en la matriz de Vice académica	562	578	600
Actualización en saberes emergentes	Curso en Estadística para la Investigación. Curso en Educación Inclusiva	Todas las facultades	Atender a las necesidades de aprendizaje sobre los saberes emergentes	26 Se tomo la sumatoria de las participación en eventos de temas asociados a ambiente,	30	34	38

	Curso en equidad de género Curso de educación ambiental Cursos educación para la paz			investigación, inclusión.			
Circulación del conocimiento y participación en eventos locales, regionales, nacionales, acorde con la normatividad vigente	Participación docente ocasionales y carrera en eventos locales y nacionales acorde con normatividad vigente (inscripción, viáticos y transporte) Participación en eventos locales para docente cátedra	Todas las facultades	Incrementar en 10% los porcentajes de participación en eventos nacionales e internacionales en países hispanohablantes y no hispanohablantes.	75 Se tomo la sumatoria de 3 años de participación en eventos nacionales e internacionales	77	80	83
	Evento de pedagogía	Grupo de Perspectiva pedagógica y curricular	Realizar evento(s) académico(s) en el área de las Ciencias de la Educación que permita estimular el intercambio académico, y la participación en redes de conocimiento.	4 Se tomo la sumatoria de eventos ejecutados en 3 años	1	2	2
	Cursos intersemestrales	Ciencias Básicas Subdirección de Educación virtual Área Centro de Idiomas Eventos externos	Por definir	666 Se tomo la sumatoria de los 3 años de la participación en cursos de desarrollo profesoral	686	706	712
Pedagogías disruptivas-digitales	Curso virtual interno para diseño y desarrollo de contenidos y actividades para material didáctico y recursos digitales con mediación de TIC, TAC, TEP, TIP, TRNA/ICGU, OA	Todas las facultades	Incorporar a los docentes en la ruta para la formación y cualificación docente en educación virtual	396 Se tomo la sumatoria de participación en capacitaciones ejecutados en 3 años y la cifra exponencial responde al comportamiento en pandemia y la apropiación de mediaciones tecnológicas para el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje.	408	420	435
Pedagogía y didáctica de la educación superior	Cursos internos: gestión curricular, resultados de aprendizaje, evaluación de los aprendizajes, pedagogía y didáctica en modalidades diferentes a la presencial	Grupo de Perspectiva pedagógica y curricular Todas las facultades	Realizar una capacitación sobre competencias pedagógicas semestralmente en cada programa académico.	4 Se tomo la sumatoria de eventos ejecutados en 3 años y reportados por Vicerrectoría Académica.	8	12	16
			Realizar acompañamiento a los comités de currículo de cada programa académico de acuerdo con los requerimientos.	17 Se tomo como línea base la totalidad de programas académicos con registro calificado (no por extensión o ampliación de cobertura)	17	18	19
Otros	Decreto 160 de 2014 de Ministerio del trabajo y Normatividad Institucional asociada						

Fuente: Reporte consolidado por Vicerrectoría Académica, 2022

Las facultades y los programas académicos tendrán la responsabilidad de elaborar el plan de capacitación a corto, mediano y largo plazo con el objetivo de mantener las fortalezas, superar las debilidades y fortalecer todos los procesos académicos y el aseguramiento mismos.

6. PROYECCIÓN FINANCIERA 2023

En el marco de los procesos institucionales relacionados con los aspectos financieros, es oportuno mencionar que la Universidad cuenta con un presupuesto anual aprobado por el Consejo Superior Universitario en el cual se asigna un rubro específico para el Proyecto de Inversión “Fortalecimiento del Desarrollo Profesional” (formato Edefo-18 Programación de actividades Anexo 17). Para el año 2023 se proyecta lo siguiente:

Área	Descripción de la Actividad	Valor Total
Filosofía Institucional	Cursos Internos de PEI, MOPEI, Ecología Humana	\$ 500,000
Competencias para la Internacionalización	Cualificación para docentes de carrera en instituciones externas (Resolución 1422 del 22 de noviembre de 2010)	\$ 5,000,000
	Cualificación en idiomas en eventos internos: cursos para docentes de carrera, ocasional y cátedra	\$ 6,000,000
	Apoyo económico a docentes de carrera para la certificación en idiomas: TOEFL, IELTS, otras	\$ 2,000,000
Formación Posgradual	Apoyo económico para docentes de carrera para estudios de Maestría (Resolución 1420 del 19 de noviembre de 2010)	\$ 10,000,000
	Apoyo económico para docentes de carrera para estudios de Doctorado (Resolución 1420 del 19 de noviembre de 2010)	\$ 12,000,000
	Apoyo económico para docentes de carrera para estudios de Posdoctorado	\$ 2,000,000
Actualización Disciplinar	Cursos internos organizados por facultades y Programa de Ciencias Básicas (docentes de carrera, ocasional y cátedra)	\$ 10,000,000
Actualización en saberes emergentes	Curso en Estadística para la Investigación.	\$ 4,000,000
	Curso en Educación Inclusiva	\$ 4,000,000
	Curso en equidad de género	\$ 4,000,000
	Curso de educación ambiental	\$ 4,000,000
	Cursos educación para la paz	\$ 4,000,000
Circulación del conocimiento y participación en eventos locales, regionales, nacionales, acorde con la normatividad vigente	Participación en eventos locales para docente cátedra	\$ 40,000,000
	Participación docente ocasionales y carrera en eventos locales y nacionales acorde con normatividad vigente (inscripción, viáticos y transporte)	\$45.450.000
	Cursos intersemestrales dirigido a docentes ocasionales	
Pedagogías disruptivas-digitales	Cursos internos para el uso de las tecnologías de la información y la comunicación	\$ 6,000,000
	Curso virtual interno para diseño y desarrollo de contenidos y actividades para material didáctico y recursos digitales con mediación de TIC, TAC, TEP, TIP, TRNA/ICGU, OA	
Pedagogía y didáctica de la educación superior	Cursos internos: gestión curricular, resultados de aprendizaje, evaluación de los aprendizajes, pedagogía y didáctica en modalidades diferentes a la presencial	\$ 4,000,000
Otros	Decreto 160 de 2014 de Ministerio del trabajo y normatividad Institucional asociada	\$ 29.550.000
	Beneficio de descuento para posgrado a docentes ocasionales en la Universidad (Resolución 2069 de 2019)	Subdirección de Talento humano
Total		\$ 200,183,779

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bermúdez, G. M. Á. (2022). Cuando el objeto de aprendizaje es la enseñanza. La co-enseñanza en una comunidad de aprendizaje para la formación docente inicial en una didáctica específica. *Praxis educativa*, 26(2), 159-184.
- Boéssio, A. & Portella, M. (2009). *Docencia universitaria: formación y aprendizaje en el posgrado en educación*. *Revista de la Educación Superior*, 38(151), 163-170. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/resu/v38n151/v38n151a9.pdf>
- CESU. *Lineamiento para la acreditación institucional*. Acuerdo 03 de 2014.
- CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. *Ley General de Educación* 115 de febrero 8 de 1994
- Consejo Nacional de Acreditación. (2013). *Sistema nacional de acreditación (CNA) Lineamientos para la acreditación de programas de pregrado*. Recuperado: <http://www.cna.gov.co/1741/article-186359.html>.
- Consejo Nacional de Acreditación (2015). *Sistema nacional de acreditación (CNA) Lineamientos para la acreditación institucional*. Recuperado: <http://www.cna.gov.co/1741/article-186359.html>.
- 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.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. Decreto 1567 de 1998. “por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.
- Estatuto General. Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca https://www.unicolmayor.edu.co/portal//recursos_user///Acuerdos/Acuerdo%20011%20de%202000.pdf
- Decreto 160 de febrero 5 de 2014 Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos.
- Fernández, N & Monserrat, M. (2003). *Detección de necesidades de capacitación y educación continua*. Un poyo para el diagnóstico de necesidades de capacitación. Recuperado: UNAM. http://www.e-continua.com/documentos/DNC_EC_2003.pdf
- Fernández, M. O. G. (2021). La capacitación docente para una educación remota de emergencia por la pandemia de la COVID-19. *Revista Tecnología, Ciencia y Educación*, (19), 81-102.
- 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>.

Gámez, F. D. G., Párraga, L. M., Palmero, J. R., & Rodríguez, A. P. (2022). Formación del profesorado universitario en competencia digital: análisis con métodos de investigación correlacionales y comparativos. Hachetetepé. Revista científica de educación y comunicación, (24).

González, M. V. (2004). *La investigación como eje transversal de la formación postgraduada del docente universitario*. En: Revista Kaleidoscopio. Universidad Nacional Experimental de Guayana. Venezuela. Vol. 1, n.º 2, Julio- diciembre, p. 89-96.

_____ *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.

_____ El profesorado universitario: su concepción y formación como modelo de actuación ética y profesional. Revista Iberoamericana de Educación. Número 33/7.

González, M. (1994). *Valoración de necesidades de formación de profesores universitarios y estrategias de cambio*. Revista de Orientación Educativa y Vocacional. vol. V, n.º 7. Madrid: Editorial Asociación Española para la Orientación Escolar y Profesional.

_____ *Formación continua para el profesorado de la Universidad Politécnica de Madrid*. Instituto de Ciencias de la Educación. Abril-julio. P.2.

_____ *Diagnóstico de necesidades y estrategias de formación docente en las universidades*. Revista Iberoamericana de Educación. N.º 43/6.

Hernández, A. (2009). *La formación para la profesión docente: una visión desde la experiencia cubana*. CEPES, Universidad de la Habana. En: Nuevos retos de la profesión docente. II Seminario Internacional RELFIDO.

Imbernón, F. (1999). *Conceptualización de la formación y desarrollo profesional del profesorado*. En: Ferreres, V y F. Imbernón. Formación y actualización para la función docente. Madrid: Editorial Síntesis. P. 25-34.

Imbernón, F. (2002). *La investigación educativa como herramienta de formación del profesorado*. Barcelona. Editorial Graó

López–Altamirano, D. A., Altamirano, D. A. L., Chuquitarco, M. F. L., Chugcho, M. B. C., Chacón, M. D. C., Ruiz, M. E. M., ... & Pallo-Silva, L. J. (2022). Fundamentos de formación docente dirigida a profesionales universitarios o politécnicos con títulos afines a la educación: Caso ecuatoriano. Polo del Conocimiento, 7(4), 99-120.

Martínez, M. C., Calvo, G., Martínez Boom, A., Soler, C., & Prada, M. (2015). Pensar la formación de maestros hoy: Una propuesta desde la experiencia pedagógica. Bogotá: IDEP.

Ministerio de Educación Nacional. Decreto 1278 de 2002. Art. 4). Recuperado: www.mineducacion.gov.co/1621/articles-86102_archivo_pdf.pdf.

Parra, A. (2008). *Método para la formación permanente del docente de educación inicial del nivel preescolar del sector rural indígena*, Apure. Venezuela. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Centro de Estudios de Educación Superior Manuel F. Gran. Universidad de Oriente. Santiago de Cuba.

Paz, I. (2005). *El colectivo de año en la orientación educativa a los estudiantes de las carreras pedagógicas*. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Centro de Estudios de Educación Superior Manuel F. Gran. Universidad de Oriente. Santiago de Cuba.

PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA. DECRETO 1567 DE 1998. Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

Prieto, M., & Llorent (2014). *Cualidades del docente para la planificación curricular desde la perspectiva de los propios docentes y de sus estudiantes universitarios*. Revista de docencia Universitaria. (REDU). Vol. 13 (1), enero-abril 2015, 157-179

Programa de Apoyo al Sector Educativo del Mercosur. (2014). *Estudio sobre criterios de calidad y mejora de la formación docente del Mercosur*. Argentina: Teseo. Recuperado de <http://www.pasem.org/IMG/pdf/-2.pdf>

Pruitt y Thomas (2008). *El enfoque dialógico en el abordaje de conflictos socioambientales aprendizajes de la práctica*. Dialogo democrático.

Reyes, C. E. G., Bernal, I. A. M., & Uran, A. P. U. (2022). La competencia digital docente que define al profesor humanista del siglo XXI. *Transdigital*, 3(6), 1-31.

Rojas, R. (2004). *Estrategia educativa para la formación integral de los prestadores en servicio social, de la Universidad Autónoma de Sinaloa*. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Centro de Estudios de Educación Superior Manuel F. Gran. Universidad de Oriente. Santiago de Cuba.

Tobón S (2010). *Formación integral y competencias Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación*. ECOE Ediciones.

Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca. (2020). *Modelo Pedagógico Institucional*. Recuperado: <https://www.unicolmayor.edu.co/portal/index.php?idcategoria=7875>

Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca. Programa de Desarrollo Profesor. Acuerdo 038 de 2009.

Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca (2021). Proyecto Educativo Institucional. Recuperado: <https://www.unicolmayor.edu.co/portal/index.php?idcategoria=24387>

Proyectó

Grupo Perspectiva Pedagógica y Curricular: René Valera, Juan José Burgos Acosta, Libardo Acero, Paola Cristina Rodas Arévalo
Zaida Niria Cobos Romero, Profesional Vicerrectoría Académica
Ingrid Yubelly Mogollón Araque, Auxiliar Administrativo Vicerrectoría Académica

Revisó

Ana Isabel Mora Bautista, Vicerrectora Académica
Claudia Samaris Rodríguez Contreras, Vicerrectora Administrativa y financiera
Juan Manuel Ramírez Montes, Vicerrector de Investigación, innovación y Extensión
Maricela Botero Griaes, Jefe Oficina de Aseguramiento de la Calidad
Sandra Mónica Estupiñán Torres, Decana Facultad Ciencias de la Salud
Doris Astrid González López, Decana Facultad Ciencias Sociales
Over Humberto Serrano Suárez, Decano Facultad de Derecho
Julio César Orjuela López, Decano Facultad de Ingeniería y Arquitectura
Carlos Ariel Alzate, Decano Facultad Administración y Economía
Ramiro Alfonso Rada Pedigón, docente con funciones dirección Programa Ciencias Básicas
Erica Yong Castillo, Jefe Subdirección de Educación Virtual
Nury Dolores Devia Criollo, Jefe Subdirección de Talento Humano



ÉTICA, SERVICIO Y SABER