



ACUERDO No. 003

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE APRUEBA EL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN, PERFECCIONAMIENTO Y ACTUALIZACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO"**

**EL CONSEJO ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA**, en uso de sus atribuciones legales y reglamentarias, en especial las conferidas por los artículo 3 y 15 del Acuerdo 07 de 2015 "Estatuto General", y

**CONSIDERANDO**

Que el artículo 69 de la Constitución Nacional garantiza la Autonomía Universitaria y permite que las universidades puedan darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la Ley.

Que la Ley 30 de 1992, define la educación como un proceso de formación permanente, personal, cultural y social, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes que requieren de un docente de idoneidad moral, ética, pedagógica y profesional, siendo compromiso del Estado la atención en forma permanente de los factores que favorezcan la calidad científica y técnica en la Educación Superior en Colombia.

Que de acuerdo a los literales a y b del Artículo Quince, Acuerdo 007 de 2015 "Estatuto General", son Funciones del Consejo Académico, "*a. Decidir sobre el desarrollo académico de la Universidad en lo relativo a docencia, especialmente en cuanto se refiere a programas académicos, investigación, extensión y bienestar universitario.*" y "*b. Diseñar las políticas académicas en lo referente al personal docente y estudiantil.*"

Que el Proyecto Educativo Institucional, contempla dentro de sus proyectos el Plan de Desarrollo profesional con el convencimiento que se requiere para la ejecución de los planes institucionales un cuerpo de docentes comprometidos con los programas de desarrollo y con altas competencias en las distintas disciplinas del saber como elemento prioritario para el desarrollo Distrital y Nacional.

Que la Universidad, en cumplimiento de su misión, debe crear mecanismos adecuados para estimular el desarrollo de la carrera profesional a través de la participación del profesorado en programas y actividades de actualización y perfeccionamiento académicos, fundamentales para su formación avanzada y actualización permanente;

Que el Acuerdo 024 de 4 de Julio de 2007, Estatuto del profesor de la Universidad de Cundinamarca, señala que la Universidad incentivará y proporcionará las condiciones necesarias para la formación de alto nivel de sus profesores, su perfeccionamiento y actualización continuos.

Que la formación de postgrado es una exigencia generalizada en el medio académico y una condición indispensable para que la Universidad, mantenga un alto nivel de calidad en sus programas en sus principios misionales que le permitan mantener un claro reconocimiento y posicionamiento académico;

*A*

*[Handwritten signature]*



**ACUERDO No. 003**

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE APRUEBA EL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN, PERFECCIONAMIENTO Y ACTUALIZACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO"**

Que se hace necesario el acceso al apoyo institucional para la asignación de apoyo en programas de formación posgradual, toda vez que el manejo de los bienes públicos implica la implementación de procesos y mecanismos de asignación de recursos de manera transparente con equidad de condiciones, primando sobre los demás, los méritos académicos e investigativos de los solicitantes y obedeciendo a una planificación académica de la Universidad y por ende de sus unidades académicas.

Que en mérito de lo anteriormente expuesto,

**ACUERDA**

**ARTÍCULO 1°.-** Aprobar el Plan Institucional de formación, perfeccionamiento y actualización del personal académico para el Personal docente de la Universidad de Cundinamarca 2016-2018 y los Lineamientos de formación, perfeccionamiento y actualización del profesor, de conformidad con la parte motiva del presente Acuerdo.


**ARTICULO 2°.-** Anexar el Plan Institucional de formación, perfeccionamiento y actualización del personal académico 2016-2018 y Lineamientos de formación, perfeccionamiento y actualización del profesor, el cual hace parte integral del presente Acuerdo.


**ARTICULO 3°.-** El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición.

**PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dado en Fusagasugá a los, **03 MAYO 2016**

  
**ADRIANO MUÑOZ BARRERA**  
Presidente del Consejo Académico

  
**RUTH PATRICIA RICO RICO**  
Secretaria General (E)  
Secretario del Consejo Académico

Proyecto: Oficina de Desarrollo Académico 

Revisó: Dirección Jurídica 



**PLAN DE FORMACIÓN, PERFECCIONAMIENTO Y  
ACTUALIZACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO**

**“Universidad de Cundinamarca generación siglo XXI”**

**2016 - 2018**

**OFICINA DE DESARROLLO ACADÉMICO  
VICERRECTORÍA ACADÉMICA**



# PLAN ANUAL DE FORMACIÓN, PERFECCIONAMIENTO Y ACTUALIZACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO 2016

En coherencia con la política de articulación que transversaliza estrategias y proyectos vitales del plan estratégico "Udec generación siglo XXI", las líneas deben orientar los temas de docencia, investigación y proyección social de la facultad, en el mediano y largo plazo.

En consideración a ello, el "Plan de formación, actualización y perfeccionamiento del personal académico para la vigencia 2016", tiene como propósito coadyuvar con el cumplimiento de la misión institucional a través de acciones orientadas al mejoramiento de la calidad educativa, de forma que facilite el proceso enseñanza-aprendizaje y permita ofertar un servicio de alto nivel académico.

Para la elaboración del Plan de Formación, Actualización y Perfeccionamiento del Personal Académico con el propósito fundamental de dar una secuencia lógica se partió de un diagnóstico de necesidades de capacitación (Ver anexo No. 1), el plan de acción institucional de 2016 (Ver anexo No.2).

Nota: el proceso planteado en el capítulo de momentos de desarrollo del proceso de formación docente, en cuanto al diagnóstico institucional no se ejecutaran en su totalidad ya que el ajuste al procedimiento se hace mediante la presentación del presente documento al consejo académico.

A continuación se hace referencia a la propuesta de plan de formación, perfeccionamiento y actualización del personal académico 2016 de acuerdo a la los instrumentos analizados:

**Nota: los diplomados y cursos ofertados en el plan se ofertan por convocatoria y se abrirán si cumplen el requisito de inscripción mínima de 25 estudiantes. Los cursos ofertados serán actualizados según las necesidades de formación aprobadas por comité de profesor.**



**PLAN DE FORMACIÓN, PERFECCIONAMIENTO Y ACTUALIZACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO  
OFICINA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD**

1. Campo pedagógico y relacional.	DIPLOMADO COMPETENCIAS PEDAGÓGICA	120	DESARROLLO ACADÉMICO	Desarrollar competencias en básicas el desarrollo de procesos evaluativos, enseñanza, el diseño curricular y la importancia de las relaciones entre los sujetos, de manera que se reconozcan su valor pedagógico y se aprecien como insumo esencial del mejoramiento educativo.	B-learning	NA	25 DOCENTES POR GRUPO MÁXIMO			
	Diplomado en estrategias didácticas para la educación superior	120	DESARROLLO ACADÉMICO	Desarrollar habilidades y destrezas para la elaboración de estrategias de aprendizaje (didácticas) pertinentes para los diferentes dominios de conocimiento en la educación superior.	B-learning	NA	25 DOCENTES POR GRUPO MÁXIMO			

Ad

	Diplomado en estrategias de Evaluación instrumentos Saber Pro	120	DESARROLLO ACADÉMICO	Desarrollar propuestas académicas para la comprensión, desarrollo, aplicación, análisis e interpretación de pruebas, mecanismos, instrumentos y resultados de pruebas evaluativas de desempeño por competencias -tipo Saber, contemplando los elementos más adecuados para el desarrollo del campo profesional en que enseña.	B-learning	NA	25 DOCENTES POR GRUPO MÁXIMO	
2. Campo específico o disciplinar.	APOYO PARA ESTUDIOS DE DOCTORADO DE 5 DOCENTES	NA	DESARROLLO ACADÉMICO	Apoyar la formación n de profesores a nivel de posgrado.	NA	Acuerdo 010 de Agosto 2010, Resolución 083 de 2011 y Resolución 235 de 2012	5 DOCENTES	
	APOYO PARA ESTUDIOS DE MAESTRIA 10% DE DOCENTES	NA	DESARROLLO ACADÉMICO	Apoyar la formación n de profesores a nivel de posgrado.	NA	Acuerdo 010 de Agosto 2010, Resolución 083 de 2011 y Resolución 235 de 2012	10% DE POBLACIÓN DOCENTE	

A



	Diplomado en Producción de textos científicos y normas APA	120	DIRECCION DE INVESTIGACION Y DESARROLLO ACADÉMICO	Desarrollar competencias para la argumentación de textos científicos en los docentes investigadores de la UDEC, con el fin de fomentar la generación de artículos o libros a partir de resultados de investigación.	B-learning	CONOCIMIENTOS EN INVESTIGACION	25 DOCENTES POR GRUPO MÁXIMO	
	Diplomado en pautas y procedimientos legales para desarrollar patentes, prototipos industriales, software, modelos de utilidad, etc. y derechos de autor	120	DIRECCION DE INVESTIGACION Y DESARROLLO ACADÉMICO	Desarrollar competencias discursivas para la realización de presentaciones efectivas en los docentes investigadores de la UDEC, con el fin de fomentar la presentación de resultados de investigación en eventos científicos.	B-learning		25 DOCENTES POR GRUPO MÁXIMO	

*[Handwritten signature]*





4. Campo tecnologías de la Información y la comunicación.	Diplomado en Competencias TIC para docentes: Pedagógicas, tecnológicas y comunicativas	120	3 DE SEPTIEMBRE AL 26 DE NOVIEMBRE	DESARROLLO ACADÉMICO Y EDUCACION VIRTUAL	Desarrollar competencias pedagógicas, tecnológicas y comunicativas para las TIC en procesos de formación mediante la creación de OVA y AVA que respondan a las necesidades de formación de las diferentes poblaciones del sector educativo y empresarial en las modalidades de formación presencial, virtual y mixta.	B-learning (40% y 60%)	25 DOCENTES POR GRUPO MÁXIMO	
	Iniciando el uso de Udecvirtual	20	CRONOGRAMA OFICINA DE EDUCACION VIRTUAL	DESARROLLO ACADÉMICO Y EDUCACION VIRTUAL	Utilizar de forma pertinente, responsable y eficiente la plataforma tecnológica udecvirtual, aplicando los lineamientos pedagógicos propuestos para el diseño de su aula virtual y los conocimientos generales construidos durante el curso.	B-learning (40% y 60%)	25 DOCENTES POR GRUPO MÁXIMO	

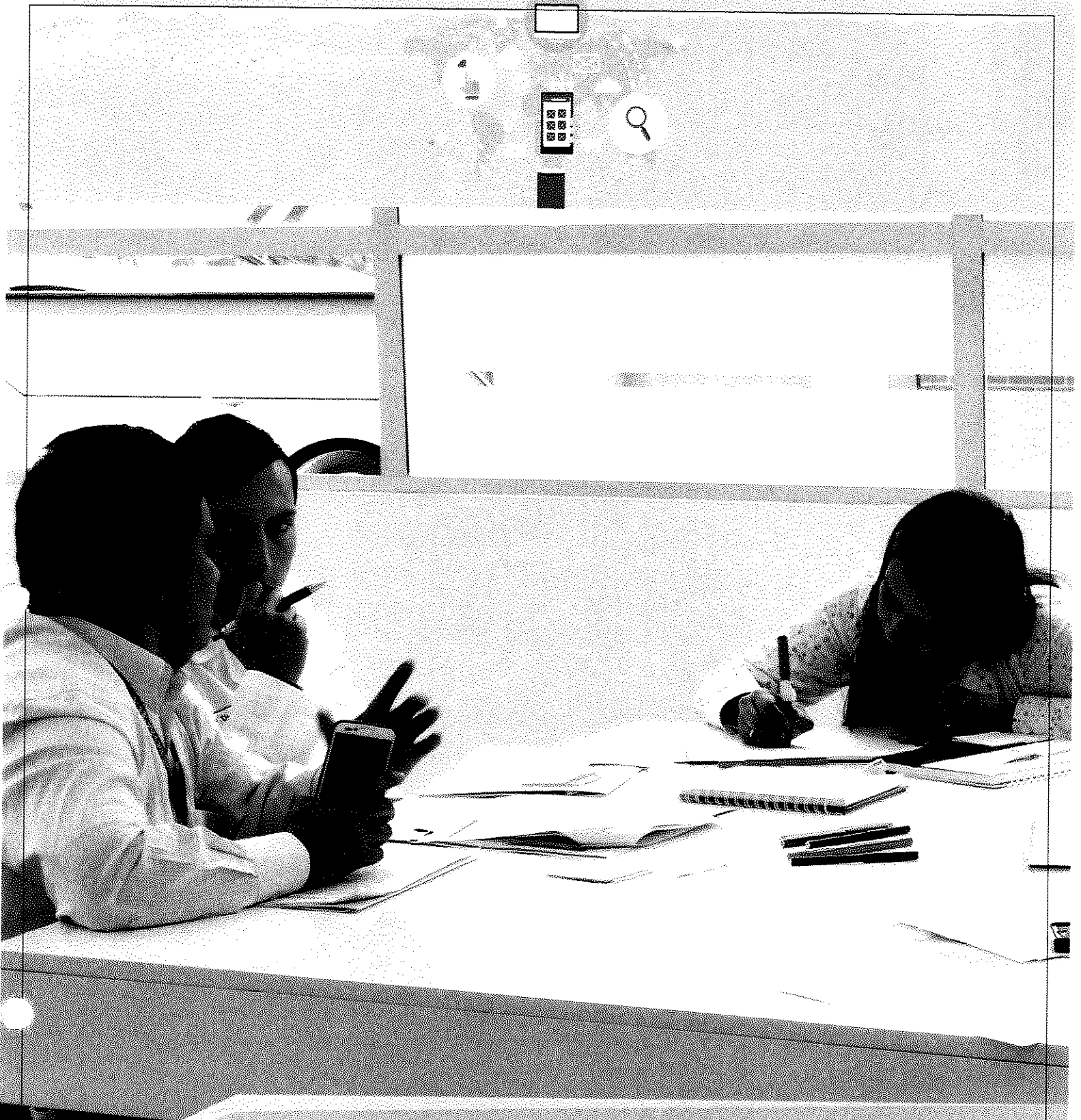






	Primeros auxilios	PENDIENTE	PENDIENTE	BIENESTAR	Desarrollar destrezas para la atención primeros auxilios	Presencial	25 DOCENTES POR GRUPO MAXIMO
--	-------------------	-----------	-----------	-----------	--	------------	------------------------------

*R*



# LINEAMIENTOS PARA LA FORMACIÓN, PERFECCIONAMIENTO Y ACTUALIZACIÓN DEL PROFESOR.

VERSIÓN 1 - 2016



GENERACIÓN SIGLO XXI





**LINEAMIENTOS PARA LA FORMACIÓN, PERFECCIONAMIENTO Y  
ACTUALIZACIÓN DEL PROFESOR**

**“Universidad de Cundinamarca, Generación Siglo XXI”  
VERSIÓN 1 - 2016**

**OFICINA DE DESARROLLO ACADÉMICO  
VICERRECTORÍA ACADÉMICA**

*RP*

**VICERRECTORIA ACADÉMICA**

**DOCTOR:**           **ORLANDO BLANCO ZUÑIGA**  
VICERRECTOR ACADÉMICO

**DOCTORA:**       **LILY JOHANA TIBAVIJA RODRIGUEZ**  
JEFE DE DESARROLLO ACADÉMICO

**DOCTORA:**       **ANGELA MARIA MERCHAN BASABE**  
DIRECTORA DE AUTOEVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN

*RP*



## CONSEJO ACADEMICO

- DOCTOR:** **ADRIANO MUÑOZ BARRERA**  
RECTOR
- DOCTOR:** **ORLANDO BLANCO ZUÑIGA**  
VICERRECTOR ACADEMICO
- DOCTOR:** **JORGE LUIS REALES SANCHEZ**  
REPRESENTANTE DE LOS DECANOS  
DECANO FACULTAD DE INGENIERIA
- DOCTOR:** **FÉLIX GREGORIO ROJAS BOHÓRQUEZ**  
REPRESENTANTE DE LOS DECANOS  
DECANO (E) FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS,  
ECONOMICAS Y CONTABLES
- DOCTORA:** **MARÍA CONSUELO CASTILLO OROÑEZ**  
REPRESENTANTE DE LOS DECANOS  
DECANA (E) FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES,  
HUMANIDADES Y CIENCIAS POLÍTICAS
- PROFESOR:** **JAIME ORLANDO PARRA GONZALEZ**  
REPRESENTANTE DE LOS DIRECTORES DE PROGRAMA
- PROFESOR:** **ARTURO YESID CÓRDOBA**  
REPRESENTANTE DE LOS DOCENTES
- ESTUDIANTE:** **LIGIA LUCERO VELÁSQUEZ FANDIÑO**  
REPRESENTANTE DE LOS ESTUDIANTES
- DOCTOR:** **JOSÉ ZACARÍAS MAYORGA SÁNCHEZ**  
DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN
- DOCTORA:** **RUTH PATRICIA RICO RICO**  
SECRETARIA CONSEJO ACADÉMICO  
SECRETARIA GENERAL (E)
- INVITADOS:** **LILY JOHANA TIBAVIJA RODRIGUEZ**  
JEFE DE DESARROLLO ACADÉMICO
- ANGELA MARIA MERCHAN BASABE**  
DIRECTORA DE AUTOEVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN

## TABLA DE CONTENIDO

<b>1. PRESENTACIÓN</b> .....	<b>1</b>
<b>2. JUSTIFICACIÓN</b> .....	<b>2</b>
<b>3. APORTES DEL PROCESO EVALUATIVO LOS CAMPOS DE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DE LOS PROFESORES</b> .....	<b>5</b>
<b>4. CONSIDERACIONES GENERALES</b> .....	<b>10</b>
<b>5. OBJETIVOS</b> .....	<b>10</b>
5.1 OBJETIVO GENERAL.....	10
5.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	10
<b>6. MARCO DE REFERENCIA</b> .....	<b>11</b>
6.1 El Desarrollo Profesional del Profesor.....	11
<b>6.2 MODELOS DE FORMACIÓN DEL PROFESOR</b> .....	<b>13</b>
6.2.1 El Modelo Técnico.....	13
6.2.2 El El Modelo Crítico-Reflexivo.....	14
<b>6.3 CAMPOS DE FORMACIÓN DEL PROFESOR</b> .....	<b>15</b>
6.3.1 Campo Pedagógico y Relacional.....	16
6.3.2 Campo de Investigación, Innovación y Creación Artística.....	20
6.3.3 Campo de las Tecnologías de la Información y Comunicación.....	21
<b>7. ASPECTOS EJECUTIVOS DE LOS CAMPOS DEL PROCESO DE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DEL PROFESOR</b> .....	<b>26</b>
7.1 Comité del Profesor.....	26
<b>8. MOMENTOS DE DESARROLLO DEL PROCESO DE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DEL PROFESOR</b> .....	<b>26</b>
8.1 Comité del Profesor.....	26
8.2 Momento de Asignación.....	26
8.3 Momento de Contratación.....	26
8.4 Momento de Desarrollo.....	27
8.5 Momento de Evaluación y Seguimiento.....	28
<b>9. RECURSOS HUMANOS Y ECONÓMICOS</b> .....	<b>28</b>
<b>10. REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS</b> .....	<b>29</b>

## 1. PRESENTACION

La Universidad de Cundinamarca, concibe el "Plan anual de formación, perfeccionamiento y actualización del personal académico para la vigencia 2015" bajo el proyecto "Udec generación siglo XXI", como el conjunto de procesos y acciones, que la institución ofrece a sus profesores, de manera directa o indirecta, con el fin

de actualizar, profundizar sus conocimientos y cualificar su actividad, así mismo promover el desarrollo de los procesos misionales bajo estándares de calidad, innovación y alto sentido de compromiso con las necesidades de la provincia, el departamento, la nación y el mundo.

En este sentido, el plan ha sido diseñado primordialmente con fundamento en el proyecto "Udec generación siglo XXI" y sus objetivos institucionales: la acreditación institucional, el reconocimiento y la visibilidad en la sociedad y con ellos, la Calidad Académica, Investigativa, Modernización de la Gestión Académica y Proyección Social de la Universidad.

Vista así, la formación, perfeccionamiento y actualización del profesor, se entiende como un proceso planificado, de crecimiento y mejora institucional, en relación con la producción del conocimiento, el desarrollo integral y resolución de problemas en el ámbito del desarrollo académico.

La línea de formación, perfeccionamiento y actualización del personal académico corresponde a un escenario de orden académico, financiero y administrativo, cuya naturaleza es transversal a toda la institución, permeando en aquellos escenarios que promueven el desarrollo profesional, y en los que requieren de una actualización permanente de los profesores con el fin de mejorar la oferta académica ofrecida por la universidad.

Esta línea se constituye en un espacio académico y prospectivo, con el que se busca desde un referente pedagógico asociado al desarrollo profesional del profesor y a la mejora institucional, definir de manera organizada y adecuada las pautas de acción para la conformación de estrategias que buscan acentuar acciones en torno a los siguientes asuntos:

- ❖ Los saberes y las habilidades profesionales que permiten el desempeño óptimo del profesor en los espacios académicos.
- ❖ La apropiación de saberes y el desarrollo de habilidades para la implementación de proyectos investigativos.
- ❖ El desarrollo de capacidades para la producción académica a través de los diversos medios informativos.
- ❖ El dominio de segunda lengua.

- ❖ La apropiación de saberes y estrategia que corresponden a la gestión de los recursos y a la administración de los programas académicos.

Estos aspectos son propios del perfil profesional de un del profesor universitario, y corresponden a la base común del conjunto de saberes que se proyectan sean del dominio de todos los profesores de la Universidad de Cundinamarca. Desde esta condición, a la línea le corresponde como propósito central conformar el programa de formación continua con el fin de promover la actualización permanente de los profesores en los campos del conocimiento pedagógico y relacional, especializado o disciplinar, de investigación y producción académica, y de administración y gestión educativa.

La línea al concebirse como espacio académico, está dirigida a toda la comunidad del profesor de la Universidad de Cundinamarca, y a los directivos responsables de administrar la labor del profesor y de orientar la innovación pedagógica y académica. Este espacio se constituye también en un referente de discusión sobre el quehacer académico y el desempeño de los profesores, a partir del reconocimiento de sus necesidades, atributos y proyecciones profesionales, al igual que de los requerimientos académicos definidos en el Proyecto Educativo Institucional, en las líneas específicas de Facultad, y en cada uno de los Proyectos Educativos de Programa.

## 2. JUSTIFICACIÓN

Partiendo de la misión institucional en la cual la Universidad de Cundinamarca es una institución pública local del Siglo XXI, caracterizada por ser una organización social de conocimiento, democrática, autónoma, formadora, agente de la transmodernidad que incorpora los consensos mundiales de la humanidad y las buenas prácticas de gobernanza universitaria, cuya calidad se genera desde los procesos de enseñanza - aprendizaje, investigación e innovación, e interacción universitaria y la visión La Universidad de Cundinamarca será reconocida por la sociedad, en el ámbito local, regional, nacional e internacional, como generadora de conocimiento relevante y pertinente, centrada en el cuidado de la vida, la naturaleza, el ambiente, la humanidad y la convivencia, es indispensable contar con un equipo profesores capacitados para corresponder con estos propósitos dispuestos en el horizonte institucional, los cuales son la carta de presentación la Universidad de Cundinamarca como organización educativa.

Así como se conciben los principios misionales y de visión institucional, de igual manera se consideran las estrategias de orden administrativo y académico que se requieren para el logro de estos propósitos. Pensar entonces en la formación de profesionales integrales e idóneos, con un espíritu emprendedor y con una actitud investigativa, que razonen con sentido crítico, obliga a que quienes lideran los procesos educativos superen estas características, o que sustancialmente las posean. Ello implica que los docentes comprendan lo que significa la formación integral cuyo efecto se verá reflejado en la idoneidad del egresado en su campo de desempeño, como también que conozcan de estrategias para el desarrollo del espíritu emprendedor y de la actitud investigativa en sus estudiantes.

De igual manera, que sus acciones en el aula de clase fomenten el desarrollo de una capacidad crítica, propositiva y co-creadora, siempre con el propósito pedagógico de contribuir al mejoramiento social, económico y cultural del país, y de los contextos de una sociedad globalizada. Como puede notarse, la misión como insumo institucional, determina lo que se espera realice el docente a través de su labor académica y define aspectos de su campo de acción profesional.

En relación con las políticas rectorales y en especial con la intención de contribuir al fortalecimiento institucional basado en la investigación, la docencia, la interacción social y la gestión administrativa, se trazan objetivos estratégicos para que desde los Campos de Formación, capacitación, perfeccionamiento y Desarrollo Profesional del profesor, se asuma un compromiso real que propenda por la formación de una nueva generación de profesionales, con la adecuación organizacional y administrativa para una gestión más eficiente. En consecuencia con ello, se busca cimentar las bases de una estructura académica sólida y de alta calidad, para la cual es indispensable contar con profesores cualificados desde su saber disciplinar, pedagógico, investigativo, ciencia, tecnología e innovación, interacción social y administrativo, capaces de conformar y promover estrategias de enseñanza, como también de co-crear las condiciones necesarias para garantizar el aprendizaje de sus estudiantes, y hacer posible en la práctica el desarrollo de la investigación y la producción académica.

Pero más allá de los principios institucionales aquí expuestos, la formación permanente del docente y su desarrollo profesional, no son una opción sino un compromiso institucional que cada vez se hace más evidente a través de los requerimientos y las complejidades sociales de un contexto regional y de un mundo globalizado. También lo es desde las características de las nuevas generaciones de ciudadanos, quienes son cada vez más exigentes e inconformes, pero más críticos y propositivos, que requieren en sí de múltiples capacidades y habilidades individuales y sociales producto de la diversidad cultural adquirida a través de los medios de comunicación y de las exigencias del sector productivo que obliga a que las personas sean cada vez mucho más competentes y más competitivas, así como lo debe ser el mismo docente, quien a la postre resulta ser un modelo profesional para sus estudiantes.

En ese sentido y desde la perspectiva de una cultura global, que desde luego trasciende las exigencias primarias y básicas que corresponden a una cultura regional y local, se definen las características del perfil del profesor que inciden en las exigencias y prioridades de su propio proceso de formación. La realidad de lo que implica el sentido de la globalización es un asunto tan apabullante en la actualidad, que desconocer sus efectos y sus exigencias no tiene sentido para un educador que se supone está actualizado.

Hoy en día se conciben y se proyectan las ofertas educativas a partir del análisis y la exploración de las realidades de un contexto internacional, por lo que le corresponde a quienes son responsables de sus desarrollos, (docentes, directivos,

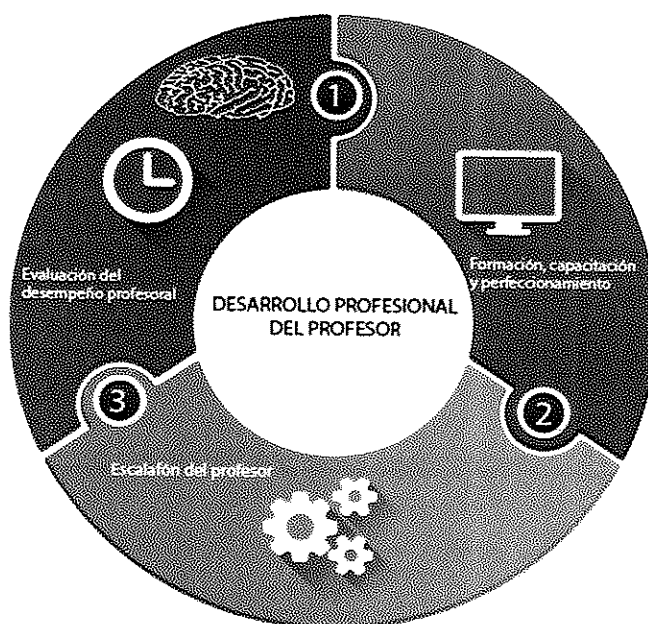
administrativos) entender esta situación y conformar estrategias de formación desde esta perspectiva. De esta manera, asuntos como el dominio de una segunda lengua, el uso de TIC, la conformación y participación en redes de docentes y grupos de investigación, y la presentación de avances y desarrollos en eventos internacionales, son tan solo algunas de las posibilidades que estarían dispuestas para reconocer que el desempeño del profesor no se limita tan solo a su actuación en el aula de clase.

Un elemento adicional que concierne al desarrollo profesional de los profesores como también a su desempeño en el ámbito universitario, se relaciona con la producción académica como resultado de los avances y de la experiencia en el campo investigativo. Desde el surgimiento de la Ley 30 de 1992, y con lo estipulado en el Decreto 1279 de 2002, queda abierto el panorama en el que se visualiza la importancia de los profesores en estos dos escenarios de participación. Si bien es cierto que para el caso de IES oficiales y de alguna particulares, la producción académica y la investigación representa una mejora salarial para el docente, también es una evidencia de su nivel de desarrollo como profesional de la educación. En ese sentido no se trata solamente de la obtención de títulos académicos a nivel de pregrado, posgrado o doctorado, sino de la capacidad del profesor para desarrollar proyectos investigativos y para mostrar evidencias y comunicar sus saberes ante el mundo académico.

Por último desde la línea se asume el compromiso institucional de proporcionar las estrategias de mejoramiento del cuerpo profesoral y administrativo docente, acorde con los resultados de un proceso evaluativo de su desempeño, con lo definido en la política de escalafonamiento de los profesores, y lo mencionado en estatuto del profesor, en donde se indica como parte de los distinciones y estímulos académicos los siguientes: **ARTÍCULO TRIGÉSIMO SÉPTIMO.- Estímulos:** La Universidad incentivará y proporcionará las condiciones necesarias para la formación de alto nivel de sus profesores, su perfeccionamiento y actualización continuos, **ARTÍCULO VIGÉSIMO NOVENO.- Comité del Profesor:** El Comité del Profesor es el organismo encargado de diseñar y aplicar los criterios para la evaluación, clasificación y promoción del personal profesoral de la Universidad. y el **ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO.- Definición:** La carrera profesoral universitaria es un sistema regulador de la incorporación, permanencia, formación, promoción y desvinculación del personal académico para el cumplimiento de los fines propios de la Universidad. De esta manera se conforma una triada de escenarios, con la evaluación, la formación y el escalafonamiento, cuyas acciones son particulares para cada uno, pero que en conjunto tienen el mismo sentido, es decir, el desarrollo profesional del profesor. Bajo esta condición se generan momentos de interdependencia y situaciones de relación mutua, lo que deja ver que se trata de un proceso de naturaleza sistémica y cíclica, pero no repetitiva ni plana, sino siempre ascendente, con efecto en el crecimiento profesional del profesor y en la formación de los estudiantes, al igual que en el mejoramiento de la oferta académica que ofrece la Universidad de Cundinamarca.



En este sentido, la Universidad de Cundinamarca articula en tres factores el desarrollo profesional del profesor en los procesos de evaluación del desempeño, la formación, capacitación y perfeccionamiento y el escalafón del profesor.



**Ilustración 1.** Desarrollo Profesional del Profesor

### **3. APORTES DEL PROCESO EVALUATIVO LOS CAMPOS DE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DE LOS PROFESORES**

Como ya se mencionó el proceso evaluativo no termina con la presentación de los resultados, sino que estos son el origen del momento en el que se reconoce la utilidad de dicho proceso, cuyas acciones operativas se pueden materializar desde los campos. De esta manera, desde el proceso de evaluación se proyectan las siguientes acciones:

- ❖ Propiciar la reflexión del docente sobre su propio desempeño.
- ❖ Acordar estrategias conjuntas de mejoramiento con el docente y con los directores de programa.
- ❖ Reconocer en cada facultad las necesidades de formación docente, acorde con los requerimientos generales de cada programa y específicos de cada área.
- ❖ Definir proyecciones profesionales del docente.
- ❖ Fijar juicios para promover el escalafonamiento del docente.

Es importante reconocer que el logro de estos alcances estaría definido a partir de los intereses y las decisiones del docente y de aquellas que le son propias a la Universidad de Cundinamarca, las cuales son tomadas en las facultades y/o programas académicos. De igual manera estos alcances dependen de aquellos otros escenarios institucionales desde donde se definen asuntos que tienen que ver con el desarrollo profesional del profesor. A continuación se explica en qué consiste cada uno de estos alcances.

### **Propiciar la reflexión del profesor sobre su propio desempeño**

Es un hecho que en el marco de una evaluación formativa lo que se origine a partir de un proceso evaluativo estaría enfocado a generar espacios e insumos para la reflexión, con la cual no solo se logra tomar conciencia de lo que se hace sino que también se favorecen aprendizajes. Sólo cuando se asegura el aprendizaje, se asegura la pertinencia y utilidad del proceso evaluativo al igual que el sentido de una evaluación que forma, convertida ella misma en medio de aprendizaje y en expresión de saberes. Ello se debe a que en el ámbito educativo debe entenderse la evaluación como actividad crítica de aprendizaje, porque se asume que la evaluación es aprendizaje en el sentido que por ella adquirimos conocimiento. Álvarez Méndez, (1993).

Otro principio que motiva a la reflexión a través de la evaluación, tiene que ver con la acción que le corresponde al docente como un profesional de la educación. Para ilustrar mejor esta idea, se concibe a este profesional como un maestro reflexivo, capaz de evaluar y de autoevaluarse, de asumir una posición crítica y de tomar decisiones, pero ante todo dispuesto de aprender a lo largo de su carrera. En ese sentido, la reflexión y la reflexividad son la base del progreso, y son a la vez el fondo, el fin y el reto de la formación y del desarrollo profesional del docente.

En síntesis, y como lo menciona Baillauqués (2001), para el profesor la reflexión sobre su trabajo implica una reflexión sobre sí mismo que le permite aceptar un compromiso crítico a partir de una auto estimación de dicha relación. También genera cambios y renuncias a determinados valores, imágenes, creencias y convicciones acerca del saber, para llegar a un conocimiento más preciso de las realidades. Desde esta perspectiva, la formación se precisa cada vez más a partir de lo que el docente va integrando: cuestionamientos, apegos y limitaciones, asignaciones a desapegos, alianzas y adhesiones nuevas a otras ideas, saberes y quizá ilusiones.

### **Acordar estrategias conjuntas de mejoramiento con el docente y con los directores de programa.**

Al hablar de estrategias conjuntas de mejoramiento, necesariamente hay que contar con el apoyo administrativo y con la orientación académica de los directores de programa, reconocidos en este caso como líderes y responsables del exitoso desarrollo de una propuesta educativa. De esta manera, además de conocer los niveles de autonomía y los intereses personales del profesor, es importante develar





## **los requerimientos que corresponden al bienestar del desarrollo del programa.**

Las estrategias conjuntas de mejoramiento surgen como una alternativa que busca superar las deficiencias manifestadas por el docente a través de su desempeño en cada uno de sus espacios académicos. Para ello es importante saber que cada escenario tiene particularidades que de alguna manera determinan las acciones y los resultados del desempeño docente. Así mismo, estas condiciones son parte de las variables que definen el diseño de la estrategia de mejoramiento.

Las variables corresponden a las condiciones que delimitan o define la configuración de la estrategia, y surgen de las problemáticas o situaciones evidenciadas durante el proceso evaluativo. Estas manifestaciones no siempre son exclusivas del docente, en cuanto a sus dominios temáticos o pedagógicos, sino que cobijan todas las circunstancias que permiten o no un desempeño óptimo. La estrategia entonces cobra sentido cuando se hace el análisis de lo que ocurre en cada espacio académico y se reconocen las condiciones del lugar, como lo son la pertinencia o no del horario de la clase y de las horas asignadas, la disponibilidad de los recursos de distinto orden requeridos para el buen desarrollo de la clase, el apoyo académico oportuno dado al profesor por parte de la Facultad o del programa académico, el seguimiento realizado durante el semestre por parte del director del programa, las problemáticas de aprendizaje manifestadas por el grupo de estudiantes, entre otras. Estas situaciones dan razón al trabajo colectivo, al diálogo, y a una reflexión crítica por parte del profesor y las directivas, por lo que además de fomentar una evaluación formativa, también se promueve una evaluación integral y dialógica.

En sí, la estrategia conjunta resulta ser una forma de hacer seguimiento oportuno al desempeño del profesor que a través de la evaluación ha manifestado algunas dificultades. Una vez más se recalca en que se trata de una forma de apoyo para el mejoramiento y no de control para la sanción, pero indudablemente su efecto debe ser pactado a corto plazo.

## **Reconocer en cada facultad las necesidades de formación del profesor.**

El acto de reconocer necesidades de formación docente estaría determinado por aquellos aspectos que benefician y le convienen al programa, en pro de su mejoramiento, actualización y desarrollo. Desde esta perspectiva, la evaluación del desempeño del profesor es tan solo otro insumo que permite tomar decisiones al respecto por parte de las directivas, quienes a partir de los resultados obtenidos pueden evidenciar las competencias y las tendencias formativas de sus docentes. No obstante esta decisión también es compartida, y depende de los intereses y fortalezas manifestadas por los docentes en distintos escenarios de desempeño, como lo son el académico, el investigativo, el administrativo y el de gestión.

De esta manera es posible reconocer que el desarrollo profesional se realiza en el marco de un contexto de desempeño y que las posibilidades de formación de los profesores son contempladas bajo las necesidades y condiciones de un escenario



específico. Es decir, desde esta connotación, no se trata de proyectar estrategias de formación sin considerar su contextualización o marco de acción, al igual que su pertinencia, viabilidad y utilidad.

En ese sentido las características del contexto (en este caso el programa académico, o las particularidades de la Facultad), son un referente importante para gestionar la participación de los docentes en espacios de educación formal, no formal, o informal; en temas o áreas disciplinares propias del programa o relacionados con los campos pedagógico, investigativo o administrativo; en niveles de escolaridad que van desde cursos, diplomados, especializaciones, maestrías o doctorados; y que en conjunto, estas posibilidades son ofrecidas por instituciones educativas o entidades de diversa índole a nivel regional, nacional o internacional.

Se concluye entonces que hay una estrecha relación entre el contexto o escenario en el que se desempeña el profesor y los requerimientos y posibilidades de formación y desarrollo profesional. Ello implica atender tanto los intereses, las aptitudes y las fortalezas del profesor, como también los requerimientos y necesidades del programa, al igual que las posibilidades de apoyo institucional. El efecto de este alcance puede ser proyectado a mediano plazo.

### **Definir proyecciones profesionales del profesor.**

Establecer proyecciones de carácter profesional, estaría enmarcado en un proyecto de vida fijado por el profesor. Dicho proyecto puede ser justificado por razones o intereses tales como: el crecimiento y la actualización profesional permanente; el interés por un desempeño profesional en otros escenarios; el ascenso a otros status profesionales; y en sí, por aquellas razones que le permiten al docente mejorar su calidad de vida a partir de logros personales y profesionales.

La evaluación del desempeño profesoral, se convierte entonces en un escenario en el cual el docente reconoce sus diversos saberes, habilidades y capacidades, como también sus dificultades, falencias, incapacidades e ignorancias, que como profesional de la educación bien pueda tener. Ante esta posibilidad de reconocimiento personal y profesional, el profesor cuenta con un insumo valioso que le permite precisar hacia donde puede orientar sus intereses de mejoramiento profesional, bien sea en el campo educativo como en otro campo de su interés o conveniencia.

Como puede evidenciarse estas proyecciones surgen del interés y el deseo del profesor, quien no necesariamente debe contar con un apoyo total de la institución, pero sí con el respaldo y la ayuda que requiera para hacer realidad la continuidad de su formación. El efecto de este alcance es proyectado a largo plazo.

### **Fijar juicios para promover el escalafonamiento del docente.**

La política de escalafonamiento de los docentes en UNINPAHU comienza a ser una realidad a partir del año en curso. Con el propósito de aportar a esta finalidad, los

resultados de la evaluación del desempeño docente son un insumo adicional que promueve la toma de decisiones para considerar la promoción y ubicación de los docentes en las categorías de escalafón que luego serán definidas.

Se reconoce que la política de escalafonamiento, puede ser considerada como un momento final del vínculo entre los resultados del proceso evaluativo y las estrategias de formación y desarrollo profesional asumidas institucionalmente. De esta manera se visualiza una correlación entre la evaluación como eje transversal que apoya los planes de formación del profesor y fundamenta los criterios de ascenso en el escalafón docente.

Una vez más, el efecto del presente alcance es proyectado a largo plazo, y depende exclusivamente de las decisiones institucionales que se consideren en el marco de la política de escalafonamiento, específicamente en los componentes de permanencia y ascenso en la carrera profesoral.

La carrera profesoral es un referente más que afianza el sentido de la relación de con los procesos de formación, capacitación y perfeccionamiento y la evaluación del profesor son presentadas a continuación:

1. La implementación de la carrera profesoral impacta a todas las áreas de la estructura orgánica, siendo un claro ejemplo de trazabilidad de los procesos que propende un sistema de gestión de calidad.
2. La naturaleza de las actividades de la carrera profesoral apuntan en su conjunto a la calidad de los programas académicos del resorte del área de la docencia, la investigación y la extensión.
3. La implementación la carrera profesoral docente corresponde a un proceso y no propiamente a una sola actividad. Además busca la acreditación por parte del CNA, ya sea de sus programas académicos y/o de la institución, así: como estándares de calidad de gestión certificables por una entidad externa calificadoras (ISO 9001-2008), responsabilidad del área de dirección general.
4. El 70% de las actividades se concentran en el área de la docencia, investigación y extensión. El 20% en el departamento de gestión humana y el 10% restante en la coordinación de nómina.

Con estas observaciones se precisan algunas de las acciones que permiten orientar el sentido del desarrollo profesoral como un espacio que resulta siendo de apoyo transversal a los distintos procesos que definen las pautas para el mejoramiento profesional de los profesores, como lo es desde luego el proceso de escalafonamiento, que define algunas de las pautas de acción institucional, para que el profesor ingrese, permanezca y ascienda en el campo profesional de la educación.

#### **4. CONSIDERACIONES GENERALES**

Considerando la profesión del profesor como una actividad cada vez más compleja, que requiere de la permanente búsqueda de oportunidades de mejoramiento de los procesos y de los entornos en los cuales realiza su labor y que ésta resulta ser el factor de mayor incidencia en la producción de conocimiento para el cumplimiento y mejoramiento de los procesos misionales, surge la necesidad de establecer procesos de formación, perfeccionamiento y actualización fundamentados bajo una política que comprenda múltiples aspectos que configuran la posición profesional del profesor.

Desde esta perspectiva, adquiere relevancia el plantear los procesos de formación, actualización y perfeccionamiento como una estrategia que permite asegurar el acceso a nuevos conocimientos por parte de profesores e impartir actualización que conlleven prácticas, que generen por sí misma transformaciones en la actividad académica y el aprendizaje.

En consideración a lo planteado, la Universidad de Cundinamarca, busca diseñar derroteros de desarrollo de los profesores que recuperen la multiplicidad de saberes que, hoy por hoy, resultan necesarios para sostener la identidad del profesor. Así, la formación, actualización y perfeccionamiento se convierte en un instrumento para fortalecer los ejes misionales y el desarrollo de programas y proyectos institucionales bajo estándares de calidad, la acreditación institucional, el reconocimiento y la visibilidad en la sociedad.

La formación se concibe como una acción orientada al desarrollo del profesor, razón por la cual, se busca definir estrategias para la formación, actualización y perfeccionamiento que acompañen las trayectorias y experiencias formativas previas que poseen los profesores y se proponen generar acciones hacia la construcción de un proyecto académico bajo un ideal de excelencia, en cumplimiento de la misión y visión institucional.

#### **5. OBJETIVOS**

##### **5.1 OBJETIVO GENERAL**

Desarrollar proceso de formación, actualización y perfeccionamiento a para los profesores en el marco de las políticas de calidad educativa nacional y en enfoque pedagógico del proyecto educativo institucional.

##### **5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Trazar lineamientos para orientar los procesos de formación, actualización y perfeccionamiento de los profesores.

Establecer un marco procedimental para el acompañamiento en el plan de formación, actualización y perfeccionamiento de los profesores.



## **6. MARCO DE REFERENCIA**

Desde sus políticas institucionales la Universidad le asigna al profesor una tarea formadora y define su trabajo como "un servicio trascendente dirigido al estudiante, a la comunidad universitaria y a la sociedad"; por lo cual se compromete a ofrecerle oportunidades para su cualificación disciplinar y pedagógica.

El estatuto del profesor de la Universidad de Cundinamarca, Acuerdo 024 de 2007, establece en su artículo trigésimo séptimo, la adopción de incentivos y condiciones necesarias para la formación de alto nivel de los profesores, su perfeccionamiento y actualización continuos.

Así mismo, en desarrollo de la Política de Talento Humano, la Universidad se propone adelantar programas de formación, actualización y perfeccionamiento de los profesores para el logro de la excelencia académica y el cumplimiento de sus responsabilidades sociales, y establece como uno de sus objetivos específicos el ofrecer las condiciones necesarias para que sus profesores encuentren en la Universidad oportunidades para la realización de su proyecto de vida y para ejercer su trabajo en un ambiente satisfactorio que promueva su crecimiento humano, intelectual y profesional.

Se cuenta con un plan de apoyo financiero reglamentado a través del Acuerdo 010 de 2010 y de las Resoluciones No. 083 de 2011 y 235 de 2012, a través de los cuales la Universidad determina un auxilio económico para realizar estudios de formación a los profesores; y hace manifiesta su preferencia por apoyar aquellos estudios que tienen como fin obtener títulos de maestría o doctorado.

Así mismo, la Universidad contempla el aportar recursos para que los profesores que asistan a cursos de corta duración, como seminarios, congresos, convenciones, cuyo propósito sea la actualización de sus conocimientos en el área de desempeño.

Para darle sustento a esta propuesta se presentan a continuación algunos planteamientos que corresponden al desarrollo profesional del profesor y a los modelos de formación del profesor, desde donde se definen los componentes constitutivos de la línea.

### **6.1 El desarrollo Profesional del Profesor.**

Los términos profesión, profesionalización, desarrollo profesional y formación permanente de los profesores, son expresiones distintas que tienen alguna similitud en cuanto a su propósito práctico o de acción, pero que suelen ser ambiguos en relación con su significado. En conjunto, los momentos de uso de estas expresiones tienen preferencia en el contexto de la educación, por ser el campo de desempeño de los profesores en ejercicio, quienes demandan de espacios de actualización para su mejoramiento en atención a las condiciones impuestas por los agentes culturales, sociales y políticos del momento.



La acción práctica de estas expresiones, busca responder a las preguntas que tienen relación con el rol del maestro como profesional de la educación, en relación con sus funciones, desempeños, intereses y estrategias de mejoramiento permanente. Es una forma más de aportar a la discusión de carácter pedagógico, basada en interrogantes puntuales cuyas respuestas requieren concebir al maestro como alguien que se piensa a sí mismo, que se pregunta por lo que hace, y por lo que sabe.

Desde esta perspectiva, el término profesión según Popkewitz, 1990, citado por Imbernón (1999), aun cuando sea referido a condiciones socio laborales, tiene significados diversos según la actividad laboral o la labor profesional, al igual que de las estructuras sociales y del contexto específico, por lo que el uso del término no supone una definición fija de una idea universal. Este juicio permite identificar aspectos esenciales que le dan sentido a la diversidad de significados otorgados a este vocablo. De ahí que su uso no sea limitado y que su campo de acción sea diverso. Sin embargo en relación con los términos oficio y ocupación, propios de desempeños laborales específicos, la profesión se caracteriza por ser una ocupación que tiene su propio código ético y que requiere de una preparación teórica y práctica extendida y especializada, la cual es impartida en escenarios de formación adecuados. Esta formación puede ser de dos tipos: inicial y permanente, y desde allí se ajusta el concepto de profesionalización, el cual corresponde a un proceso de mejora profesional constante, de búsqueda y perfeccionamiento personal y laboral en el que intervienen elementos comunes de la ocupación vinculada a una determinada práctica profesional.

Un factor que da origen al desarrollo profesional en el contexto educativo, corresponde a la relación entre la calidad de la educación y el ejercicio del profesor. Desde allí se reconoce que la educación es un campo profesional que demanda acciones de desempeño bajo unas condiciones específicas, donde la profesionalización es un asunto cultural que hace parte de la institución educativa.

Es decir, que tal desarrollo debe ser reconocido como un hecho permanente con participación del profesor y el apoyo directo del ente administrativo. Bajo esta condición se evidencia que la profesionalización no es un privilegio de pocos, sino un requerimiento de todos, y que su conveniencia se ve reflejada en las acciones de los profesores con sus estudiantes, influyendo de esta manera en los resultados institucionales que aseguren la sostenibilidad de una propuesta educativa de calidad. En ese sentido, se puede hacer una aproximación al concepto de desarrollo profesional, visto como un proceso de formación continua a lo largo de toda la vida profesional del profesor, que produce un cambio y/o mejora en su conducta y en sus formas de pensar, valorar y actuar, sobre sus desempeños y funciones como profesional de la educación.

En cuanto al sentido de la formación continua, ésta puede centrarse en los factores que contribuyen a fortalecer la capacidad y las estrategias de reflexión de los profesores a partir de su experiencia práctica de tal forma que se expliciten las razones y las bases teóricas que justifican sus acciones.



Al reflexionar sobre su propio conocimiento cognitivo, y valorar lo que funciona o no en diferentes situaciones problemáticas, el profesor puede problematizar o cuestionar su propia práctica y buscar un mejoramiento de la misma.

Desde la perspectiva de la línea que aquí se presenta, cuando hablamos de formación del profesor estamos dando por hecho que el profesor se encuentra ejerciendo en el contexto educativo como campo de desempeño profesional, y no propiamente al que corresponde a su profesión de base o específica. Desde esta condición, cuando se utiliza el concepto de desarrollo profesional, se globaliza en la formación pedagógica permanente del profesor, por lo que se considera que dicho desarrollo es un intento organizado que busca un cambio en torno a la práctica, creencias y conocimientos profesionales del profesor universitario, con el propósito de mejorar la calidad de las prácticas del profesor, investigadora, de gestión e interacción social, siendo estos los tres aspectos fundamentales del profesor universitario.

El desarrollo profesional, es la construcción de la identidad que pretende el aumento de la satisfacción en el ejercicio de la profesión a través de una mayor comprensión y mejora de la competencia profesional. Debe por tanto incidir no sólo en el desarrollo personal del profesor, sino también en el desarrollo de la organización universitaria, en donde la formación es una parte de este desarrollo profesional, que está integrado por factores como: la evaluación del desempeño docente, la carrera del profesor, el status profesional, el sistema retributivo, el clima laboral, el contexto laboral, etc. Es en este ámbito formativo donde nos centramos al hablar del desarrollo profesional del profesor universitario.

## **6.2 MODELOS DE FORMACIÓN DEL PROFESOR.**

Los modelos de formación del profesorado se han configurado a partir de dos concepciones. La primera, caracterizada en lo esencial por definir un conjunto de rasgos deseables en el profesional y a la vez validado por la sociedad, permite configurar la base de un modelo técnico. La segunda, trasciende el ámbito de lo personal y visualiza al profesor en el contexto de la realidad compleja en donde se desempeña, buscando soluciones a problemas y transformando la educación, bajo la tutela de un modelo crítico- reflexivo. Estos dos modelos se describen a continuación.

### **6.2.1 El Modelo Técnico**

Gimeno Sacristán (1983), enmarca los modelos de formación de profesores que giran en torno al concepto de eficacia y/o competencia bajo la denominación de "paradigma técnico". El propósito es formar profesionales capaces de responder a las exigencias que plantee cualquier situación educativa. La base teórica de este enfoque es pragmática y conductual. Este modelo describe las actitudes y destrezas que debe tener un profesor reconocido como competente. El interés fundamental de quienes ponen en práctica este modelo está orientado a la determinación rigurosa de los comportamientos, conductas o actuaciones del profesor que resulten



ser más eficaces para lograr el rendimiento esperado.

El paradigma técnico en la formación del profesorado, ha sido desarrollado a partir del planteamiento de un perfil ideal de maestro, pasando por el modelo proceso-producto a través del cual, se vincula el rendimiento del profesor con los resultados de los estudiantes, y con el modelo de competencia del profesor, con el que se busca convertir a los profesores en técnicos eficaces de la enseñanza. No obstante, a pesar de lo superficial de este enfoque, de su reconocido nivel de utilidad en el contexto educativo, del concepto que se esgrime del profesor y de su perfil y función esperados, de la apropiación del paradigma conductista propio de estos métodos que limitan la acción de los profesores ante nuevas situaciones educativas, se ha llegado al surgimiento de nuevos enfoques en los estudios sobre el profesor y en los métodos de su formación.

Desde el modelo técnico hay un nivel de escepticismo con respecto a la capacidad de los profesores para ejercer el liderazgo en los procesos de cambio. Los roles que debe cumplir el profesor se reducen sustancialmente a administrar y realizar lo que otros han concebido y producido. Esta reducción conduce de manera progresiva a la descalificación y a la pérdida de autonomía del profesor. En consonancia con esta visión de la función del profesor, se construye un modelo de formación en el que se da prioridad al desarrollo de habilidades dirigidas al cómo enseñar, es decir, a la enseñanza de metodologías.

### **6.2.2 El Modelo Crítico-Reflexivo.**

Según Pérez Gómez (1998), el modelo crítico-reflexivo parte del supuesto que la enseñanza es una actividad compleja que se desarrolla en escenarios singulares, claramente determinada por el contexto, con resultados siempre en gran parte imprevisibles y cargada de conflictos de valor que requieren pronunciamientos éticos y políticos. Ello permite reconocer que el profesor interactúa en un medio social no estático ni lineal, en cuya dinámica intervienen los factores internos (personales), y los externos (del contexto). Dentro de ese entorno complejo y cambiante, el profesor se enfrenta a problemas de naturaleza prioritariamente práctica, de definición y evolución incierta y en gran medida imprevisible, que no pueden resolverse mediante la aplicación de una regla técnica o procedimiento, ni mediante recetas preestablecidas. Se parte entonces de reconocer que el conocimiento pedagógico del profesor es una construcción subjetiva elaborada a lo largo de su historia personal, mediante un proceso dialéctico de acomodación y asimilación, en los sucesivos intercambios con el medio.

De ahí que, como lo reconoce Pérez Gómez, el conocimiento profesional del profesor emerge en y desde la práctica, y se legitima en proyectos de experimentación reflexiva y democrática en el propio proceso de construcción y reconstrucción de la práctica educativa. Además como elemento fundamental de la práctica del profesor, está presente lo que Elliot (1993), citado por Pérez Gómez (1998), reconoce como comprensión situacional, asumido como un proceso de reconstrucción de la propia experiencia y del propio pensamiento al indagar las





condiciones materiales, sociales, políticas y personales que configuran el desarrollo de la concreta situación educativa en la que participa el profesor.

El modelo crítico-reflexivo asume la idea del profesor como investigador, en donde se concibe al profesor como un reformador de su práctica y de su contexto. En ese sentido los centros educativos se transforman en centros de desarrollo profesional del profesor, donde la práctica se convierte en el eje de contraste de principios, hipótesis y teorías, en un escenario adecuado para la elaboración y experimentación, y la transformación asumida de la práctica. En este modelo, hay una mayor preocupación por los procesos que por los productos del aprendizaje. La idea de enseñanza se concibe como una actividad reflexiva dirigida a facilitar un proceso dialéctico entre los saberes difundidos en una comunidad académica y las subjetividades individuales de quienes apropian los saberes.

La perspectiva reflexiva que enmarca este modelo, surge de lo propuesto por Donald Schön (1992), sobre la formación de profesionales reflexivos. Para analizar cómo formar mejores profesionales, este autor plantea que se puede aprender a partir de un examen detenido de las prácticas y competencias vinculadas con la racionalidad técnica, reconociendo que existen áreas de la formación profesional que escapan a dicha racionalidad. El concepto de profesional reflexivo, base de su propuesta, reconoce la riqueza que encierran las prácticas. La reflexión es un proceso que se lleva a cabo antes y después de la acción, lo que Schön ha denominado reflexión sobre la acción.

Es el proceso mediante el cual el profesional mantiene un diálogo reflexivo con las situaciones en las que desarrolla su actividad, resolviendo sobre problemas específicos. Schön (1983; 1987), citado por Pérez Gómez (1998), deja ver que los profesores construyen de forma permanente su propio conocimiento cuando se sumergen en una conversación reflexiva. En ese sentido Paquay y otros (2005), afirman que Schön (1983), nos dio una respuesta global a estas cuestiones con el paradigma del maestro reflexivo: el pensamiento del profesional en contexto es como una "reflexión vinculada con la acción", un "pensamiento actuado" que se apoya en "cogniciones de situación", las cuales están al mismo tiempo "enraizadas en la propia situación" e "imbricadas en la acción del profesional experto".

### **6.3 CAMPOS DE FORMACIÓN DEL PROFESOR**

Luego de conocer el panorama que fundamenta la importancia de la formación y el desarrollo profesional de los profesores de la Universidad de Cundinamarca, y las características del ideal del profesor profesional, a continuación se definen los campos de formación desde donde se precisarán las estrategias de acción de la línea de formación y desarrollo profesional del profesor. Estos son los siguientes:

- Campo pedagógico
- Campo específico o disciplinar.
- Campo de investigación, innovación y creación artística
- Campo de las tecnologías de la información y comunicación
- Campo del biligüismo

- Campo de liderazgo, gestión y administración educativa

Estos campos de formación son considerados para la línea como un conjunto esencial de los saberes propios de dominio del profesor universitario, que se proponen para que éste se desempeñe de manera apropiada en escenarios prácticos de trabajo, como lo es el aula de clase, o los espacios en donde se promueve el desarrollo de proyectos de investigación interacción social y de producción académica, como también en áreas de administración y de gestión educativa. Además, a través de estos campos es posible concretar las cualidades de un profesor armónico y capacitado, de quien se espera tenga un fundamento amplio de aquellos saberes considerados esenciales para una profesión tan exigente como lo es la docencia. En sí, son ámbitos que tienen con gran magnitud epistemológica y teórica, y que en conjunto abarcan excelentes posibilidades de estudio y de enriquecimiento profesional.

A continuación se presenta la descripción de cada uno de los campos de formación enunciados.

### **6.3.1 Campo pedagógico y relacional**

Reconocemos que por lo general en las instituciones de educación superior, un altísimo porcentaje del profesor no tiene una formación inicial en el campo de la educación, ni mucho menos en el área disciplinar de la pedagogía, sin embargo es necesario que cualquiera de los profesionales que optan por la docencia reconozca en la pedagogía.

Razón científica de su acción educativa. No obstante un asunto básico para quien así lo decide, es que sea consciente que hace parte de un campo de desarrollo humano en donde la práctica es verdaderamente complicada, pues interactuar con personas de diversas creencias ideológicas, condiciones sociales, ilusiones, necesidades, problemas, e intereses, es tratar con diversos mundos y personalidades complejas.

Así mismo, el desarrollo humano depende de factores biológicos, emocionales, sociales, culturales, los cuales no pueden ser ajenos a los profesionales de la educación. Estos y otros asuntos son parte del objeto de estudio de la pedagogía que como disciplina que busca comprender todo aquello que le corresponde a la educación.

Para entender la magnitud de este campo y así mismo definirlo, traemos algunos de los planteamientos que al respecto hace Unigarro (1999). Este autor menciona que: el profesional es aquel que profesa una disciplina; que lleva a la práctica el saber disciplinario. Para decirlo en términos nuestros: el educador es aquel que profesa la pedagogía; que lleva a la práctica todo lo relacionado con el saber pedagógico.



Este planteamiento puntual y apropiado, nos permite reconocer la importancia y el sentido formativo que corresponde a este campo de desempeño profesional, y como tal recoge en esencia lo que involucra la acción profesional del educador. Otro referente que presenta este autor es el siguiente: en el pedagogo se conjugan el ser, el saber y el hacer: es educador, sabe acerca de la educación, y hace educación. No es un mero teórico o un mero ejecutor; digamos que la pedagogía es una praxis y que el pedagogo posee un saber práxico: aquel que combina y articula armónicamente la teoría y la práctica; que practica la teoría y que teoriza la práctica. Aquí se reconocen los principios fundamentales que le correspondería saber a un profesional de la educación: las características propias de su rol como educador, las de la educación como su campo de desempeño y las que definen su práctica educativa. Todo ello enmarcado en el devenir y la relación permanente que tienen la práctica y la teoría.

Por último, Unigarro hace la siguiente reflexión: cuando estamos en el aula de clase, trabajando con nuestros estudiantes en el desarrollo del plan de estudios que nos compete, estamos haciendo educación. Cuando pensamos nuestras acciones educativas, cuando nos preguntamos acerca del sentido de lo que hacemos al educar, estamos haciendo pedagogía. Para hacer realidad este juicio no es necesario ser pedagogo para comprender los principios de la pedagogía, pero desde luego que se requiere por lo menos de la disposición de los maestros para llevar a la práctica este planteamiento, haciendo de esta un escenario de aprendizaje mutuo y de desarrollo profesional que genere una transformación e innovación permanente de dicha práctica. Ese es el sentido de una formación en pedagogía.

Sobre el aspecto que corresponde a lo relacional, anotamos que este componente es primordial de la praxis ya que determina el éxito o el fracaso de cualquier labor educativa, porque corresponde con los tipos y formas de relaciones que establecen las personas integrantes de la organización educativa en los diversos escenarios de participación y de intercambio de saberes. Así mismo, este aspecto es uno más de los elementos fundamentales que define un ambiente de aprendizaje desde lo que implica su armonía.

Para el caso de este campo de formación, se trata de conocer y apropiarse las formas de interacción más eficaces y adecuadas que pueda establecer un profesor con sus estudiantes, que como población escolar, tiene unas características propias que corresponde a personas que en su mayoría son adultas y que ya tienen intereses profesionales y laborales definidos. Este grupo de estudiantes busca de sus profesor orientaciones y enseñanzas que les permita, además de aprender de manera agradable y distinta a como lo hicieron en la escuela básica, poder contar con el apoyo de ellos para sus fines de autorrealización.

En síntesis el aspecto relacional corresponde a todo aquello que le permite al profesor establecer con sus estudiantes vínculos humanos. Tiene que ver con el conjunto de cualidades, capacidades, habilidades, actitudes, intenciones e intereses, y con todo aquello que corresponde a una sana y adecuada relación entre



las personas, con el fin de que los procesos de enseñanza y aprendizaje sean asertivos, solidarios y amables. En esencia se trata del complemento primordial que requiere el trabajo pedagógico, que desde luego debe ser una cuestión innata del profesional de la educación, considerando que siempre va a compartir un saber que espera sea recibido y aprendido por otros con agrado, de la misma forma como el estudiante espera que el profesor lo haga.

Luego de conocer gran parte de las observaciones que realizan los estudiantes al momento en que evalúan a sus profesores, se visualiza que los comentarios realizados guardan relación con el aspecto de las relaciones interpersonales. Indudablemente que esta cualidad puede ser considerada como la más perceptible por parte de la población escolar, quienes ven en el profesor un modelo como profesional, que en algunas ocasiones puede ser admirado e imitado, o desde luego como uno que definitivamente no amerita ninguna de estas dos apreciaciones, ya que no aporta al logro de propósitos profesionales ya previstos por los estudiantes.

Como grandes temáticas para ser abordadas en este campo de formación profesional, se proponen las siguientes:

- Estrategias didácticas para la educación superior
- Didácticas en la educación virtual
- Diseño instruccional
- Evaluación de aprendizajes
- Currículo y diseño curricular
- Pedagogía relacional
- Andragogía
- Aprendizaje autónomo
- Campo específico o disciplinar

Es importante recalcar que en la práctica del profesor, además de la pedagogía como disciplina que fundamenta el campo de la educación, también están presentes las disciplinas que dan fundamento epistemológico a cada uno de los programas académicos que ofrece la institución educativa. Como tal, un asunto obligatorio que prima en el desarrollo de la academia moderna, tiene relación con la actualización permanente de las personas que dominan estos principios disciplinares, lo que permite que las áreas del conocimiento evolucionen y amplíen sus campos de acción, hasta el punto de asociarla con otras de su misma naturaleza o con otras distintas que resultan siendo complementarias y generadoras de nuevos saberes y nuevos campos de estudio. Este escenario de posibilidades ha permitido que en la actualidad el campo científico sea multidisciplinar y que también se posibilite a través de las asociaciones disciplinares la generación de nuevos espacios con carácter interdisciplinar y/o transdisciplinar.

Así mismo los desarrollos científicos de cualquier disciplina en la actualidad son innumerables. Sin embargo en un país subdesarrollado apenas se puede saber de los progresos científicos y tecnológicos luego de que surgen otros desarrollos a los que difícilmente se tiene acceso. Aun así, hoy en día y gracias a los medios de



comunicación, se puede afirmar que en materia de conocimiento el mundo entero está actualizado, pero que dependiendo de factores externos al campo científico y tecnológico, las personas están condicionadas para tener acceso a fuentes de información primarias.

Por su parte el conocimiento y dominio que se espera tenga el profesor sobre la disciplina que enseña, debe ser confiable y actualizado, pero a la vez apropiado a las exigencias y desarrollos de los campos de aplicación de sus estudiantes, los cuales son identificados al momento en que se conforman las propuestas curriculares para cada uno de los programas académicos. Es decir, la actualización del profesor en su disciplina o en su campo específico de enseñanza, tiene un propósito singular asociado a lo que implica el compromiso y la responsabilidad social. Así, los alcances de esta formación, tienen incidencia directa en el mejoramiento y actualización disciplinar del profesor, como también lo tiene de manera transversal en el perfeccionamiento de los programas académicos y las líneas generales de acción académica dispuestas en cada facultad. Estos dos escenarios son fuente para precisar los requerimientos de la formación disciplinar o específica de los profesores, como también para proyectar necesidades e intereses.

A partir de lo anterior surgen entonces algunos interrogantes cuyas respuestas permiten concretar posibles temáticas para este campo de formación al interior de cada facultad y en general de manera institucional.

¿Qué tan bien fundamentados epistemológicamente están en el momento los programas académicos que ofrece cada facultad?

¿Qué tan responsable socialmente es institución con la propuesta educativa que está llevando a cabo actualmente?

¿Cuáles son las necesidades e intereses de formación disciplinar de los profesores, que surgen a partir de la actualización de los programas académicos?

¿Qué tan actualizados en su campo específico de enseñanza se encuentran los profesores?

¿Qué tan actualizada y veraz es la información que se le da al estudiante sobre su campo de estudio, y que tan pertinente es para que sea exitoso en su campo de desempeño?

Desde luego que cada facultad tiene la última palabra sobre sus requerimientos disciplinares y de formación específica del profesor. Pero también las orientaciones académicas generales son un dispositivo que ayudan a tomar decisiones a nivel institucional, mediadas desde luego por lo dispuesto en el marco del proyecto educativo institucional.

### 6.3.2 Campo de investigación, innovación y creación artística

El campo de formación y desarrollo profesional que corresponde a la investigación, innovación y a la producción académica, es fundamental del trabajo del profesor en una institución de educación superior. Podríamos afirmar que el componente investigativo posiblemente sea una de las características fundamentales que distinguen al del profesor universitario, quizás por la misma condición que le corresponde a todas las instituciones de educación superior (IES), como escenarios que en el marco de sus políticas, se debe promover el desarrollo de proyectos investigativos y de innovación, como también fomentar en del profesor la producción académica-artística rigurosa y organizada. Esta circunstancia permite reconocer que hay una correspondencia entre las IES y el campo de la investigación, la innovación y la producción académica y artística, es decir que no se trata simplemente de una opción, sino que corresponde a una condición, y si se quiere ser más precisos, de una obligación. De esta manera, se conocen evidencias de una actualización y un desarrollo académico, y se posiciona la universidad como un escenario de cambio y progreso.

La investigación y la innovación son una opción más que tiene el profesor como parte de su desempeño, la cual es trascendental a su labor en el aula de clase. Se trata de un trabajo proyectivo cuyos resultados estarían dados a mediano y largo plazo, que le otorga al del profesor reconocimiento y autoridad académica, lo cual le permite tener una mayor credibilidad entre sus colegas y desde luego ante sus estudiantes. Ello hace que el profesor se posicione y se distinga como una persona especialista en el dominio de una temática específica, y que desde esta condición, se puedan generar los desarrollos de las disciplinas o campos de estudio que fundamentan los programas académicos. Así mismo, esta condición lo faculta para fomentar el espíritu científico en sus estudiantes y sus compañeros del profesor, a través de la conformación de semilleros de investigación y de grupos investigativos con reconocimiento a nivel nacional o internacional.

La investigación, innovación y la producción académica y artística guardan una relación íntima, pues sin duda alguna y aunque se trata de asuntos distintos, la una no se puede dar sin la otra. Así, la investigación corresponde a un proceso integral a través del cual se puede indagar y descubrir nuevos saberes o complementar los que ya se conocen, la innovación refiere a cambios que realizan a alguna novedad o varias en un ámbito, un contexto o producto. De esta manera se amplían los campos de estudio y se desarrollan las disciplinas. Por su parte la producción académica es el medio de divulgación de los adelantos y resultados de los procesos de investigación que adelantan los profesores, y que son la base para incentivar a la indagación y fomentar el surgimiento de nuevas inquietudes investigativas o de innovación.

Pero más allá de esta notable relación, tanto la investigación y la innovación como la producción académica obedecen para sus propios desarrollos, de acciones organizadas en el marco de un proceso riguroso. Además para ambos casos demanda por parte del profesor del dominio de principios teóricos y de la puesta en



escena de cualidades definidas a través de la idoneidad. Es decir, corresponde a un ejercicio profesional exigente para el profesor investigador, que requiere de un gran apoyo institucional a través de su política de investigación y de la claridad frente a las líneas que deben ser definidas en cada una de las facultades de acuerdo a los campos disciplinares y a las áreas del conocimiento que sustentan su quehacer académico.

Por último, desde el marco del decreto 1279 de 2002, la investigación y la producción académica están sujetas a la mejora de las condiciones salariales del profesor. Pero desde el contexto académico se trata de un asunto cuyos beneficios son más profesionales que monetarios. Sin embargo el asunto económico en este contexto mejora en la medida en que se tiene mayor participación en eventos y credibilidad ante pares académicos.

Como posibles temáticas que se proponen para la formación del profesor en este campo, se tienen las siguientes:

- Metodología de la investigación y el desarrollo de proyectos
- Redacción y producción de textos científicos
- Técnicas para la lectura y análisis crítico de textos
- La investigación formativa y los semilleros de investigación.
- La innovación y las disciplinas
- Creatividad y conocimiento

### **6.3.3 Campo de las tecnologías de la información y comunicación**

Cuando hacemos referencia al campo de las tecnologías de la información y comunicación nos referimos al dominio que se espera tenga el profesor de los escenarios virtuales, los sistemas informáticos, las redes sociales, los medios de comunicación, los equipos de cómputo, y de todo aquello que le permita buscar, procesar y producir información, como también del dominio de los recursos tecnológicos que le permiten mejorar su acción del profesor.

El propósito central de este campo es fomentar la cultura tecnológica a partir del uso adecuado de los recursos tecnológicos, y desde allí promover el diseño de soluciones informáticas (que pueden ser de orden didáctico asociadas a los procesos de enseñanza), como también estimular al del profesor para que despliegue sus capacidades para crear opciones multimediales que le faciliten socializar y comunicar sus saberes.

El campo de las tecnologías de la información y comunicación es transversal a todos los procesos y acciones (tanto académicas, como administrativas), que le corresponde llevar a cabo al del profesor, por lo que su nivel de apropiación es más complejo en la medida en que sus desempeños así lo requieran. De esta manera se distingue que el nivel de dominio de este campo no es igual para todos los profesores, pero sí se espera que una persona con nivel profesional supere el nivel básico.



En las últimas dos décadas el asunto de lo tecnológico ha sido bastante significativo e indispensable para los desarrollos de todos los campos profesionales. Sin embargo para el sector educativo, el nivel de cultura tecnológica que manifiesten tener los profesores en determinados momentos, se convierte en un propósito formativo para él y para sus estudiantes. De esta manera el profesor con un buen dominio tecnológico, que reconozca los alcances de los recursos informáticos, está en capacidad de crear conjuntamente con sus estudiantes proyectos críticos y de emprendimiento que viabilizan nuevos conocimientos y sensibilidades, al igual que nuevas formas de ser y de compartir mundos.

Según Alexa Zarate Díaz, decana de Comunicación Digital de la Universidad Antonio Nariño, la mediación de la tecnología y las tecnologías de información y comunicación condicionan los ambientes en los que se desarrollan los procesos de enseñanza y aprendizaje. Esta mirada deja ver que el uso de las tecnologías en las instituciones educativas no se limita a dominios exclusivamente técnicos, sino que sus aplicaciones pueden encaminarse al apoyo de las acciones pedagógicas dispuestas por el profesor, reconociendo en los medios tecnológicos una herramienta elemental para sus propósitos educativos y formativos.

Actualmente la tecnología es muy significativa para las nuevas generaciones, incluso sus desarrollos humanos asociados al conocimiento, la comunicación, la interacción social, la exploración y la creatividad, entre otros factores, dependen sustancialmente de los avances tecnológicos que al momento se dispongan. Podríamos afirmar que hoy en día es a través de la tecnología que se adquieren los aprendizajes para la vida. El papel profesor y de la educación en general, tiene que ver con la apropiación de los principios que rigen los avances tecnológicos, y así ser coherente con las necesidades formativas de los estudiantes y los medios que ellos utilizan para sus aprendizajes.

Entonces la formación del profesor que se plantea en este campo, además de tener un carácter técnico, debe estar orientada al estudio de la tecnología como un escenario que abre muchas posibilidades para la educación de las personas, y desde allí se pretende promover el desarrollo creativo de ambientes virtuales de aprendizaje. Este podría considerarse el fin último de este campo de formación.

Como posibles temáticas que se proponen para la formación del profesor en este campo, se tienen las siguientes:

- Uso de plataformas y entornos para la creación de ambientes virtuales de aprendizaje.
- Uso e implementación de herramientas tecnológicas, comunicativas e investigativas en procesos de enseñanza-aprendizaje o en gestión administrativa.
- Las TIC en la educación.
- Certificación en software especializado.
- Manejo técnico de recursos audiovisuales en el desarrollo académico.





En el caso de los profesores todas las modalidades la formación se enmarca en las competencias TIC para el desarrollo profesional del profesor del Ministerio de Educación Nacional, como aquellas que se supone todo profesional debería saber, además de las enunciadas en los capítulos anteriores y que sirven para definir las propias de un del profesor como profesional de la educación virtual o presencial. Estas competencias tiene como objetivo preparar a los profesores para:

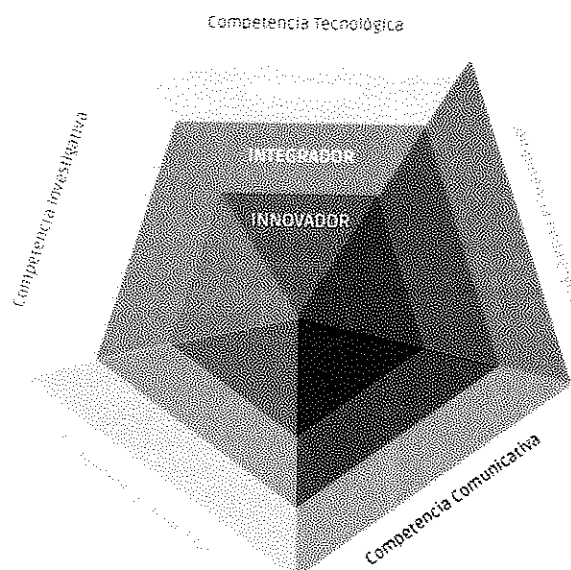
**Competencia tecnológica:** Aplicar el conocimiento de una amplia variedad de tecnologías en el diseño de ambientes de aprendizajes innovadores y para plantear soluciones a problemas identificados en el contexto.

**Competencias pedagógicas:** Liderar experiencias significativas que involucran ambientes de aprendizaje diferenciados de acuerdo a las necesidades e intereses propios y de los estudiantes.

**Competencia comunicativa:** Participar en comunidades y publica sus producciones textuales en diversos espacios virtuales y a través de múltiples medios digitales, usando los lenguajes que posibilitan las TIC.

**Competencia de gestión:** Proponer y liderar acciones para optimizar procesos integrados de la gestión educativa.

**Competencia investigativa:** Construir estrategias educativas innovadoras que incluyen la generación colectiva de conocimientos.



**Ilustración 1.** Pentágono de competencias TIC - MEN (2013)

Como se observa en el pentágono de competencias TIC el programa de formación en el campo tecnológico buscará llevar a los profesores de cualquier modalidad de un nivel de explorador a un nivel de innovador teniendo en cuenta que ello implica el profesor:

Explorador cuando rompe con los miedos y prejuicios, abre la mente a nuevas posibilidades, soñar con escenarios ideales y conocer la amplia gama de oportunidades que se abren con el uso de TIC en educación.

Integrador cuando usa las TIC de forma autónoma, los profesores están listos para desarrollar ideas que tienen valor a través de la profundización y la integración creativa de las TIC en los procesos educativos. Los profesores llegan con saberes y experiencias previas; al explorar en el primer momento descubren el potencial de las TIC y a medida que van ganando confianza con las nuevas habilidades adquiridas comienzan a generar ideas e introducir nuevas tecnologías en la planeación, la evaluación y las prácticas pedagógicas.

Innovador cuando pone nuevas ideas en práctica, usa las TIC para crear, para expresar sus ideas, para construir colectivamente nuevos conocimientos y para construir estrategias novedosas que le permitan reconfigurar su práctica educativa. Es un momento en el que los profesores sienten confianza en sí mismos, están cómodos al cometer errores mientras aprenden e inspiran en sus estudiantes el deseo de ir más allá de lo conocido. En el momento de Innovación los profesores. MEN (2013).

Aun cuando esta lista de competencias no traduce fielmente el comportamiento real de los maestros, esta serie sí nos permite precisar que el profesionalismo de un profesor se caracteriza por el dominio de conocimientos diversos, al igual que por los esquemas de percepción, análisis, decisión, planificación y evaluación. De esta manera se reconoce al profesional que ejerce el rol del profesor, como una persona crítica y reflexiva, con capacidad para analizar las circunstancias que le son propias a su condición y de proponer alternativas de bienestar y mejoramiento para sí mismo, para sus estudiantes y para la institución. También se preocupa por la actualización permanente y manifiesta interés por la investigación y la producción documental.

Campo de bilingüismo.

Una más de las capacidades que se le exige a los profesores contemporáneos, corresponde al dominio de una segunda lengua. De esta manera se reconoce al profesor universitario como un profesional dispuesto a conocer e interpretar la diversidad cultural que trasciende a la de su grupo social y que abarca las latitudes locales y regionales.

Es importante reconocer que la lengua y la comunicación son el resultado de un desarrollo humano mediado por la cultura y la estructura social en que se desenvuelve la persona. De ahí que no solo se aprende a hablar y dominar una lengua extranjera, sino que también se aprende a pensar y actuar acorde con los



principios que a ésta la definen. Como tal el sentido de este campo de formación no se limita al desarrollo y mejoramiento de capacidades lingüísticas sino que abarca asuntos sobre la cultura extranjera. De esta manera se trata de formar profesionales de la educación con una mirada global que les permita el intercambio de saberes con pares intelectuales, bien sea como integrantes de redes del profesor o de grupos de investigación que son conformados en distintas regiones geográficas. Se trata entonces que a través de este campo se logre extender la mirada profesional y las opciones de acción transmoderna del profesor.

De igual manera otro alcance que se asocia a este campo de formación corresponde a las posibilidades que tienen los profesores para participar en el desarrollo de currículos internacionales, que son una iniciativa que está dispuesta para las instituciones de educación superior con el fin de mejorar sustancialmente sus propuestas académicas. La participación en este escenario exige que los profesores tengan una capacidad crítica y reflexiva útil para comprender y asociar asuntos sobre los avances y desarrollos que presentan las propuestas curriculares de programas académicos que son presentadas por otras instituciones en otros idiomas.

Como posibles temáticas que se proponen para la formación del profesor en este campo, se tienen las siguientes:

- Dominio de segunda lengua: inglés, francés, italiano, etc.
- Estrategias para la internacionalización del currículo.
- Campo de liderazgo, gestión y administración educativa.

La educación constituye un proceso simultáneo, tanto de construcción de nuevos saberes y desarrollo personal, lo que exige en el mundo contemporáneo una práctica de la gestión educativa interactiva y participativa, en donde el directivo como impulsador de la innovación y del cambio permanente, debe intervenir como sujeto activo que aproveche el recurso humano de la institución, para que sea participe en los diferentes roles a los cuales debe atender para lograr los objetivos propuestos sin mayores dificultades, buscando adaptarse a situaciones cambiantes. Teniendo en cuenta estos señalamientos, es importante destacar que las instituciones educativas, deben ser gerenciadas por individuos cuyas cualidades y habilidades profesionales estén vinculadas a la comunicación, motivación y establecimiento de las relaciones interpersonales dentro de una gestión educativa, en la cual tiene un rol protagónico las relaciones humanas.

Se enfatiza entonces en la necesidad de que un del profesor directivo cumpla a cabalidad sus funciones destacando entre ellas el liderazgo transformacional como medio para desarrollar una gestión educativa con una misión y visión organizacional compartida, que le ayuden a planificar su trabajo y a la vez le sirva para controlar, orientar, dirigir y evaluar a los profesores y demás miembros que participan en el proceso educativo como partes implicadas que apoyan a las instituciones educativas hacia una transformación social, tomando en cuenta que el éxito de una organización dependel crecimiento y desarrollo de quienes la integran.



Como posibles temáticas que se proponen para la formación del profesor en este campo, se tienen las siguientes:

- Teoría de las organizaciones educativas
- Liderazgo y educación
- Gestión y evaluación de la calidad educativa
- Planeación y gestión de proyectos educativos

## **7. ASPECTOS EJECUTIVOS DE LOS CAMPOS DEL PROCESO DE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DEL PROFESOR.**

### **7.1 Comité del profesor**

El desarrollo profesional del profesor es un asunto de carácter institucional que involucra a las distintas instancias que están asociadas al mejoramiento y la calidad académica en la Universidad de Cundinamarca. Por tal razón las decisiones que se tomen para mejorar las condiciones profesionales de los profesores, deben ser objeto de discusión entre quienes tienen la facultad para proponer alternativas que respondan a las necesidades formativas de los docentes. En ese sentido se orienta esta discusión mediante el comité del profesor. En ese sentido, se entiende el comité como una instancia de dirección encargada de liderar y coordinar el diseño, la creación de formación, capacitación y perfeccionamiento para profesores y administrativos de la Universidad de Cundinamarca. Se regula mediante el Acuerdo 024 de julio de 2007 Estatuto del profesor.

## **8. MOMENTOS DE DESARROLLO DEL PROCESO DE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DEL PROFESOR.**

El proceso de formación del profesor es consecuente con las necesidades detectadas al interior de las facultades y el diagnóstico institucional hecho.

Para la ejecución práctica de este proceso se reconocen los siguientes grandes momentos: indagación, asignación, contratación, desarrollo, evaluación y seguimiento. Cada uno de estos contiene las siguientes acciones:

### **8.1 Momento de indagación:**

Identificar necesidades de formación: Las necesidades de formación se presentan ante el comité del profesor teniendo en cuenta el diagnóstico de necesidades de formación para los profesores; desde el análisis de instrumentos tales como encuestas de consulta hechas al profesor, planes de mejora, la evaluación del desempeño del profesor y campos de formación, generales y específicos definidos en esta línea y seguimientos de formación. Así mismo, este proceso es repetitivo para cada espacio de formación que se encuentre en desarrollo.



**Responsable:** Miembros del comité.

### **8.2 Momento de asignación:**

Presentar solicitudes de formación del profesor: Exposición de los requerimientos o planes de formación solicitados para las facultades o el diagnóstico institucional ante el comité para su aprobación y asignación presupuestal.

**Responsable:** Miembros del comité.

Definir planes de formación del profesor: precisar la pertinencia y gestión de los planes de formación del profesor, acorde con los campos de formación y criterios de selección definidos.

**Responsable:** Miembros del comité.

**Convocatoria:** Comunicar a los beneficiarios sobre las condiciones del apoyo de formación del profesor que se otorgará.

**Responsable:** Vicerrectoría académica.

### **8.3 Momento de contratación:**

**Fijar el proveedor:** asignar el proveedor interno o externo para desarrollar los programas de formación.

**Responsable:** Oficina de desarrollo académico y unidades académicas (Investigación, bienestar, autoevaluación y acreditación, otras)

Presentar costeos de programas de formación: la oficina de desarrollo académico y las unidades académicas desarrolladoras de los programas el plan de formación deberá presentar al comité del profesor un costero revisado y firmado por desarrollo académico y talento humano, un cronograma, el syllabus del programa y la solicitud de contratación de los proveedores, con los documentos solicitados para la contratación.

**Responsable:** Unidad académica, desarrollo académico y talento humano

### **8.4 Momento de desarrollo:**

**Logística del evento:** la gestión pertinente la debe realizar el proponente del programa de formación o unidad académica, con el apoyo de desarrollo académico.

**Responsable:** unidad académica y desarrollo académico.

**Ejecución:** el gestor de unidad académica y desarrollo académico coordina el programa de formación, por lo cual debe hacer su seguimiento y la evaluación pertinente del proveedor.

**Responsable:** desarrollo académico y el gestor de unidad académica.

**Entrega de documentación:** el proceso en detalle de la documentación y reportes pertinentes a la oficina desarrollo académico se realiza según las orientaciones de dicha oficina.



**Responsable:** unidad académica y desarrollo académico

#### **8.5 Momento de evaluación y seguimiento:**

Realizar de manera constante el seguimiento y la evaluación de los espacios de formación del profesor, para verificar el cumplimiento de sus objetivos.

**Responsable:** desarrollo académico y unidad académica.

Evaluar la eficacia del proceso de formación del profesor con los medios requeridos que evidencien el cumplimiento de los objetivos propuestos.

**Responsable:** desarrollo académico y unidad académica.

Presentación de resultados de la formación al comité y la oficina de desarrollo académico.

**Responsable:** unidad académica y desarrollo académico.

### **9. RECURSOS HUMANOS Y ECONÓMICOS.**

Para garantizar el buen funcionamiento y la efectividad de la línea de formación y desarrollo profesional docente, es indispensable contar con los siguientes recursos:

#### **Humanos:**

1 profesional que apoye los procesos del desarrollo profesional docente desde la oficina de desarrollo académico.

1 equipo de trabajo capacitado que integre el comité del profesor.

**Económicos:** un presupuesto asignado periódicamente para la sostenibilidad del proceso de formación, capacitación y perfeccionamiento del profesor.



## 10. REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS

- ALVAREZ MENDEZ, Juan Manuel (2001). *Evaluar para Conocer, Examinar para Excluir*. Madrid: Ediciones Morata.
- BRETEL Luis (2002). *Consideraciones y Propuestas para el Diseño de un Sistema de Evaluación del Desempeño Del profesor en el Marco de una Redefinición de la Carrera Magisterial*. Perú:  
[http://espanol.geocities.com/cne\\_magisterio/3/1.1.e\\_LuisBretel.htm](http://espanol.geocities.com/cne_magisterio/3/1.1.e_LuisBretel.htm)
- CERDA GUTIERREZ, Hugo (2000). *La Evaluación como Experiencia Total*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magi.
- CHIROQUE, Sigifredo (2006). *Evaluación de Desempeños Del profesor*. Instituto de Pedagogía Popular. Informe No 45. En: <http://pedagogica@ipp-ae-edu.pe>
- DÍAZ BARRIGA Ángel (2004). *Evaluación de la Docencia. Su Generación, su Adjetivación y sus Retos*. En: *Memorias Encuentro Internacional sobre Políticas, investigaciones y experiencia en evaluación educativa: consecuencias para la educación*. Bogotá: Universidad Pedagógica Nacional.
- DUKE, Daniel y STIGGINS, Richard (1997). *Más allá de la Competencia Mínima: Evaluación para el Desarrollo Profesional*. En: *Manual para la Evaluación del Profesorado*. Madrid: Editorial La Muralla, S.A.
- GIMENO SACRISTAN José (1983). *El profesor como investigador en el aula; un paradigma de formación de profesores*. Madrid: Alkar Editor
- GOMEZ CAMPO, Víctor Manuel. (1995). *Educación Tecnológica en Colombia*. Bogotá: Editorial Universidad Nacional de Colombia.
- IMBERNÓN Francisco (1999). *Formación y actualización para la función pedagógica*. Madrid: Editorial Síntesis, S.A
- NIÑO ZAFRA, Libia S (2001). *Tendencias Predominantes de la Evaluación Del profesor*. En: *Revista Opciones Pedagógicas No 24*. Bogotá: Universidad Distrital Francisco José de Caldas.
- PAQUAY, Léopold. (2005). *La Formación Profesional del Maestro*. México, D.F: Fondo de Cultura Económica.
- PEREZ GOMEZ, Ángel (1998). *La Cultura Escolar en la Sociedad Neoliberal*. Madrid: Ediciones Morata.
- RUIZ, José M (1998). *Como hacer una Evaluación de Centros Educativos*. Madrid: Narcea, S.A. de Ediciones.
- SCHON Donald. (1992). *La Formación de Profesionales Reflexivos*. Barcelona: Ediciones Paidós
- STUFFLEBEAM, Daniel (1993). *Evaluación Sistemática. Guía, Teoría y Práctica*. Ediciones Paidós.
- VALDÉS, Héctor (2000). *Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Del profesor*. Ponencia presentada por Cuba. Ciudad de México. 23 al 25 de mayo de 2000. En: [www.oei.es/de/rifad01.htm](http://www.oei.es/de/rifad01.htm)
- Correal C. Rodrigo y Montañez T. Carmenza. (2009). *Manual del Tutor Virtual. Una guía práctica para orientar el aprendizaje en entornos virtuales*. Centro de Investigaciones para el desarrollo "CIPADE". Universidad de Boyacá.
- INCIARTE R, Mercedes. (2008). *Competencias del profesor ante la virtualidad de*



la educación superior. Universidad Rafael Beloso Chacín. Estado de Zulia, Venezuela.

VILLAGRANA M, Adriana. (2013). Cooperación Iberoamericana, Formación Del profesor y TIC en Educación. En Revista iberoamericana de educación No 61. OEI.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL, Competencias TIC para del profesor, 2013. Recuperado de:

[http://www.colombiaaprende.edu.co/html/micrositios/1752/articles-318264\\_recurso\\_tic.pdf](http://www.colombiaaprende.edu.co/html/micrositios/1752/articles-318264_recurso_tic.pdf)

