

**MONOGRAFÍA DE GRADO**  
PLAN DE FORMACION Y DESARROLLO PARA LOS DOCENTES DE LA  
FUNDACION UNIVESITARIA DEL AREA ANDINA

MARY EVELYN OSMA LANDAZABAL

Director: Dr. HERNAN PABÓN BARAJAS  
Universidad Industrial de Santander

CoDirector: Dr. VICTOR D. CUELLAR  
Fundación Universitaria del Area Andina

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER UIS  
ESCUELA DE ESTUDIOS INDUSTRIALES Y EMPRESARIALES  
POSGRADO ALTA GERENCIA

Bucaramanga, Octubre de 2005

## **AGRADECIMIENTOS**

Quiero agradecer a Dios por darme la oportunidad de vivir esta vida tan hermosa y el camino que he recorrido hasta hoy. A mi Mami Evelia y mi Nonita Sara, por ser tan maravillosas y haberme inculcado tantos valores y responsabilidad, amor por el estudio y el trabajo. A toda mi familia por su apoyo incondicional.

Al Amor de mi vida, Javier Mauricio, a quien adoro con toda mi alma gracias por amarme tanto, por estar a mi lado, por tu ayuda y tus consejos, mi mayor deseo es que este sea el primer logro que alcancemos juntos porque vendrán muchos mas en el resto de nuestras vidas que quiero compartir a tu lado.

A la Fundación Universitaria del Area Andina, en especial a los Docentes, por apoyarme, porque he crecido mucho a nivel personal y profesional y espero seguir aportando mi experiencia y conocimientos al mejoramiento permanente. Ami jefe y Codirector Doctor Víctor Cuellar, al Doctor Jaime Ferro, Director de Gestión y Desarrollo Humano.

Gracias Doctor Hernán Pabón por sus importantes aportes, su comprensión en las dificultades que tuve en un comienzo.

## CONTENIDO

	Pág.
GLOSARIO	
INTRODUCCIÓN	1
1. ALCANCE	2
2. JUSTIFICACION	3
3. OBJETIVOS	6
3.1 GENERAL	6
3.2 ESPECIFICOS	6
4. MARCOS REFERENCIAS	7
4.1 MARCO CONTEXTUAL	7
4.2 MARCO CONCEPTUAL	10
4.2.1 Concepto de Competencia	10
4.2.2 Características de las Competencias	11
4.2.3 Tipos de competencia	12
4.2.3.1 Competencias básicas	12
4.2.3.2 Competencias Ciudadanas	12
4.2.3.3 Competencias Laborales	12
4.2.4 Competencias laborales	12
4.2.4.1 Competencias laborales generales	12
4.2.4.2. Competencias laborales específicas	14
4.2.5 Conceptos y tipos de educación	14

4.2.6 Etapas de la educación profesional	14
4.2.6.1 Formación profesional	14
4.2.6.2 Perfeccionamiento o desarrollo profesional	15
4.2.6.3 Entrenamiento	15
4.2.6.4 Experiencia	16
4.2.6.5 Habilidades	16
4.2.6.6 Capacitación	17
4.2.7 Perfil de un Cargo	17
4.2.8 Evaluación para el Desarrollo	17
4.3 MARCO TEORICO	18
4.3.1 Programas de formación y desarrollo de personal	19
4.3.2 Formación Eficaz en la Empresa	19
4.4 MARCO LEGAL	24
5. SITUACION ACTUAL DE LA FORMACION Y EL DESARROLLO DE DOCENTES EN LA FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA	27
5.1 DIAGNÓSTICO EN CUANTO A FORMACIÓN Y DESARROLLO DOCENTE EN LA FUNDACIÓN	27
5.1.1 Estructura General Plan de Desarrollo Docente Institucional	27
5.1.1.1 Antecedentes	27
5.1.2 Proyecto Diplomado Permanente en Competencias para la Docencia Universitaria	28
5.1.3 Estudios de Posgrado	29

5.1.4 Proyecto de Acompañamiento Pedagógico de los programas en diseño, elaboración e implementación de los Proyectos Pedagógicos de Aula	31
5.1.5 Proyecto de Inducción Docente	32
5.1.6 Proyecto de Producción de material Didáctico	33
6. REFERENTES INSTITUCIONALES	35
6.1 RESEÑA HISTÓRICA	35
6.2 MISIÓN	36
6.3 VISIÓN	36
6.4 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	37
7. METODOLOGÍA	38
7.1 ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	38
7.2 SITUACIÓN ACTUAL	39
7.3 INFORMACION ADICIONAL	41
7.3.1 Políticas y Lineamientos Institucionales	41
7.3.2 Evaluaciones realizadas en cada una de las Jornadas y Eventos desarrollados	41
7.3.3 Proceso de Categorización	42
7.3.4 Evaluación para el Desarrollo	42
7.3.5 Proyectos Institucionales	43
7.3.6 Intercambio de experiencias docentes	43
7.3.7 Perfil del docente de la Fundación tomando como referente el perfil del docente en el ámbito internacional	44

7.3.8 Propuestas proyectadas y realizadas de capacitación y formación docente de cada una de las Áreas Transversales, Facultades y capacitación recibida por el docente a nivel externo	44
7.3.9 Definición del perfil del Docente de la Fundación	44
8. PERFIL DEL DOCENTE DE LA FUNDACION	46
8.1 PRINCIPIOS QUE CARACTERIZAN LA DOCENCIA EN LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA	46
8.2 CARACTERÍSTICAS DE LA PRÁCTICA DOCENTE EN LA FUNDACION	48
8.2.1 En lo cognitivo	48
8.2.2 En lo valorativo	48
8.2.3 En lo comunicativo	48
8.3 COMPETENCIAS QUE POSEE EL DOCENTE DE LA FUNDACIÓN	48
8.3.1 Competencias Laborales Específicas para el Docente de la Fundación	49
8.3.2 Competencias Docentes en la Fundación Universitaria del Area Andina	50
8.4 PRINCIPIOS DE FORMACIÓN	52
8.4.1 Fundamento Normativo	52
8.4.2 Fundamento Epistemológico	53
8.4.3 Fundamento Pedagógico	54
8.4.4 Fundamento Social	55
8.5 INFORMACION COMPLEMENTARIA	57
9. FORMACION Y DESARROLLO DOCENTE	58

9.1 CONTRATACIÓN DOCENTE	58
9.1.1 Procedimiento	59
9.2 IDENTIFICACION DE NECESIDADES DE CAPACITACION	62
9.3 INDUCCION AL DOCENTE	63
9.3.1 Inducción Institucional	65
9.3.2 Inducción Académica	65
9.3.3 Inducción Especifica	65
9.4 CAPACITACION EN PROYECTO PEDAGOGICO DE AULA -PPA	65
9.5 ELABORACION PROYECTO PEDAGOGICO DE AULA-PPA	66
9.6 EVALUACION PARA EL DESARROLLO	67
9.7 SISTEMA DE CAPACITACION PARA LA FUNDACION UNIVERSITARIA	70
9.8 PLAN DE FORMACION Y DESARROLLO DOCENTE INSTITUCIONAL	70
9.8.1. Objetivos	70
9.8.2 Proyectos de Formación y desarrollo Docente	72
9.8.3 CICLO BASICO	78
9.8.4 CICLO DE PROFUNDIZACION	78
10. CONCLUSIONES	80
11.RECOMENDACIONES	81
BIBLIOGRAFIA	84
ANEXOS	

## LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Participación de Docentes Diplomado 2004	28
Tabla 2 Participación de Docentes Especialización 2004	30
Tabla 3 Competencia laborales específicas para el Docente de la Fundación	49
Tabla 4 Competencias Docentes en la Fundación	50
Tabla 5 Información complementaria	57
Tabla 6 Comportamiento de contratación docente 2003-2005	60
Tabla 7 Distribución de la planta Docente según nivel académico 2005	61
Tabla 8 Numero de Docentes capacitados en las Jornadas de Inducción 2003-2005	64
Tabla 9 Resultados promedios de la evaluación para el desarrollo primer semestre 2005	69

## LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Proceso de Formación Docente	79

## GLOSARIO

**APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO:** “Ocurre cuando la información nueva por aprender se relaciona con la información previa ya existente en la estructura cognitiva del alumno de forma no arbitraria ni al pie de la letra; para llevarlo a cabo debe existir una disposición favorable del aprendiz, así como significación lógica en los contenidos o materiales de aprendizaje”<sup>28</sup>.

**COGNITIVO:** Proceso exclusivamente intelectual que precede al aprendizaje, las capacidades cognitivas solo se aprecian en la acción, es decir primero se procesa información y después se analiza, se argumenta, se comprende y se produce nuevos enfoques. El desarrollo de lo cognitivo en el alumno debe ser el centro del proceso de enseñanza por parte del docente.<sup>29</sup>

**CREDITO ACADEMICO:** Unidad de valoración del volumen de trabajo total del estudiante, expresado en horas, que incluye tanto las clases teóricas o prácticas, como el esfuerzo dedicado al estudio y a la preparación y realización de pruebas.<sup>30</sup>

**CURRICULO:** Conjunto de criterios, planes de estudio, programas, metodologías y procesos que contribuyen a la formación integral y a la construcción de la identidad cultural nacional, regional y local, incluyendo también los recursos humanos, académicos y físicos para poner en práctica las políticas y llevar a cabo el proyecto educativo institucional. (ley general de educación de Colombia. Artículo 76.)<sup>31</sup>

**DIDACTICA:** La Didáctica es la parte de la pedagogía que se ocupa de los sistemas y métodos prácticos de enseñanza destinados a plasmar en la realidad las directrices de la teoría pedagógica.

Muy vinculada con otras ciencias pedagógicas (como, por ejemplo, la organización escolar y la orientación educativa), la didáctica estudia los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Los componentes que actúan en el acto didáctico son:

---

<sup>28</sup> DIAZ, Frida-BARRIGA, Arceo- Estrategias docentes para un aprendizaje significativo, 2002. p 428

<sup>29</sup> [www.encyclopediaya.com](http://www.encyclopediaya.com)

<sup>30</sup> Decreto 2566 de 2003

<sup>31</sup> [www.encyclopediaya.com](http://www.encyclopediaya.com)

- \* el docente o profesor,
- \* el discente o alumno,
- \* el contenido o materia,
- \* el contexto del aprendizaje y
- \* las estrategias metodológicas.

La didáctica se puede entender como pura técnica o ciencia aplicada y como teoría o ciencia básica de la instrucción, educación o formación. Los diferentes modelos didácticos pueden ser modelos teóricos (descriptivos, explicativos, predictivos) o modelos tecnológicos (prescriptivos, normativos).

La historia de la educación muestra la enorme variedad de modelos didácticos que han existido. La mayoría de los modelos tradicionales se centraban en el profesorado y en los contenidos. Los aspectos metodológicos, el contexto y, especialmente, el alumnado, quedaban en un segundo plano.

Como respuesta al verbalismo y al abuso de la memorización típica de los modelos tradicionales, los modelos activos (característicos de la escuela nueva) buscan la comprensión y la creatividad, mediante el descubrimiento y la experimentación. Estos modelos suelen tener un planteamiento más científico y democrático y pretenden desarrollar las capacidades de autoformación.

Hoy en día, la aplicación de las ciencias cognitivas a la didáctica ha permitido que los nuevos modelos didácticos sean más flexibles y abiertos, y muestren la enorme complejidad y el dinamismo de los procesos de enseñanza-aprendizaje.<sup>32</sup>

**ENSEÑANZA:** La enseñanza es la actividad en la que intervienen tres partes: un profesor, o docente, uno o varios alumnos o y el contenido u objeto de conocimiento.

Según la concepción enciclopedista, el docente expone sus conocimientos al o a los alumnos mediante diversos medios, técnicas y herramientas de apoyo; siendo él, la fuente del conocimiento.

Según las concepciones más actuales, esolanovistas o cognitivistas, el docente actúa como "facilitador" y nexo entre el conocimiento y los alumnos. Mediante progresivos acercamientos, antes llamado proceso "enseñanza-aprendizaje", ahora se sabe que hay un proceso de enseñanza y tantos procesos de aprendizaje como alumnos en una clase.

---

<sup>32</sup> [www.encyclopediaya.com](http://www.encyclopediaya.com)

Los medios más utilizados son orales y escritos. Las técnicas van desde la exposición, el apoyo en otros textos (cuentos, narraciones), técnicas de participación y dinámicas de grupos.

Actualmente la enseñanza está auxiliada por las redes de ordenadores en el aula. Permite acceso a contenidos de Internet, y es posible utilizando cierto software que el contenido de una pantalla sea compartido entre los alumnos y el profesor. Con el avance de estos auxiliares, se hace cada vez más importante, la formación de los docentes en informática aplicada al aula y la generación de redes de docentes para la creación cooperativa de conocimiento.<sup>33</sup>

**FLEXIBILIDAD CURRICULAR:** Tal como lo expresa el ICFES, “la flexibilidad puede considerarse una tendencia asociada a las realidades sociales, económicas, culturales y educativas contemporáneas. Un intento descriptivo de la dinámica cambiante de estas realidades y de sus relaciones nos pone frente a una diversidad de procesos cada vez más globales universales caracterizados por la flexibilidad, la inestabilidad, la contingencia y el cambio permanente”<sup>34</sup> Nos referimos en este caso a la **flexibilidad curricular**.

**PEDAGOGIA:** el significado etimológico de Pedagogía está relacionado con el arte o ciencia de enseñar. La palabra proviene del griego antiguo paidagogos, el esclavo que traía y llevaba chicos a la escuela. La palabra paida o paidos se refiere a chicos, ese es el motivo por el que algunos distinguen entre "Pedagogía" (enseñar a chicos) y andragogía (enseñar a adultos). La palabra latina para referirse a la pedagogía, educación, es mucho más utilizada y a menudo ambas se utilizan de forma indistinta.

Pedagogía también se refiere al correcto uso de estrategias de enseñanza (véase teoría instruccional. Por ejemplo, el brasileño Paulo Freire, uno de los educadores más significativos del siglo XX, se refiere a su método de enseñanza para adultos como "pedagogía crítica".

Actualmente la Pedagogía ha evolucionado mucho desde su origen etimológico que significaba conducir o llevar a un niño en el sentido espiritual o enseñarlo. Hoy, la Pedagogía no es la ciencia que se ocupa de la enseñanza, esto es tarea de otra ciencia pedagógica llamada Didáctica. La Pedagogía es un conjunto de saberes que se ocupan de la educación como fenómeno típicamente social y específicamente humano. Es por tanto una ciencia de carácter psicosocial que tiene por objeto el estudio de la educación con objeto de conocerlo y perfeccionarlo. También es una ciencia de carácter normativo porque no se dedica

---

<sup>33</sup> [www.encyclopediaya.com](http://www.encyclopediaya.com)

<sup>34</sup> ICFES, MEN. Flexibilidad y Educación Superior en Colombia.2002

a describir el fenómeno educacional sino a establecer las pautas o normas que hemos de seguir para llevar a buen término dicho fenómeno.<sup>35</sup>

**PROYECTO PEDAGOGICO DE AULA-PPA:** es una Estrategia Metodológica para el desarrollo de los propósitos de formación y el logro de las competencias definidas con el fin de garantizar a la comunidad universitaria, condiciones y ambientes educativos propicios para la formación de personas y profesionales integrales.

Es un documento cuyo formato es definido por la Fundación con el fin de unificar criterios para los docentes, en el cual el docente planea sus actividades en el aula, sus propósitos de formación, formas de evaluación y demás componentes que integran el PPA. Este es entregado cada semestre en las respectivas Facultades.<sup>36</sup>

**SISTEMA DE CREDITOS ACADEMICOS:** Conjunto de parámetros académicos, administrativos y financieros que regulan la valoración de la actividad académica de los estudiantes.<sup>37</sup>

**VAC-DA:** Documento de la vicerrectoría Académica, de Desarrollo Académico donde se dan los lineamientos y orientaciones Académicas a las demás Áreas de la Institución.

---

<sup>35</sup> [www.encyclopediaya.com](http://www.encyclopediaya.com)

<sup>36</sup> Fundación Universitaria del Area Andina, Vicerrectoría Académica, Serie Educando al Educador, 2002

<sup>37</sup> Fundación Universitaria del Area Andina, VAC-DA-533-2005

**TITULO: PLAN DE FORMACION Y DESARROLLO PARA LOS DOCENTES DE LA FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA\***

**MARY EVELYN OSMA LANDAZABAL\*\***

**TERMINOS: formación, desarrollo, docentes**

Este fué diseñado y estructurado partiendo de las necesidades existentes y del análisis de los proyectos que actualmente se llevaban a cabo con relación a la capacitación.

Se destaca que principalmente se logró definir un plan de formación y desarrollo de acuerdo a los parámetros del perfil docente de la Fundación e integrarlo con la evaluación para el desarrollo de forma conjunta con la Dirección de Gestión y Desarrollo Humano, para enfocar los esfuerzos de formación en pro de la categorización docente según el acuerdo 013 de 2004.

En el plan se encuentran definidos los proyectos que se proponen llevar a cabo y algunos indicadores que permiten hacer seguimiento a la evolución del plan y que sirven de referente en la toma de decisiones respecto a contratación, capacitación y aspectos relacionados con personal docente.

El principal logro de este trabajo, es la integración y unión de esfuerzos de las Areas de Desarrollo Académico con Gestión y Desarrollo Humano, para que los resultados de la evaluación para el desarrollo sean insumo fundamental para definir los planes de capacitación y a su vez los resultados de ésta sean insumo para el proceso de categorización y búsqueda de la calidad académica, crecimiento personal y profesional del docente.

La metodología empleada en su mayoría fue consultar información histórica, análisis de situación actual, propuesta de proyectos de formación y desarrollo de acuerdo a las necesidades encontradas y los lineamientos Institucionales, elaboración de documento de consulta: Perfil del docente y plan de desarrollo docente, estructurando mecanismos de evaluación y seguimiento permanente del proceso.

\*Monografía de grado

\*\* Escuela de Estudios Industriales y Empresariales, Posgrado Alta Gerencia, Director: Dr. Hernán Pabón Barajas

**TITLE: TRAINING AND DEVELOPMENT PLAN FOR THE TEACHERS OF THE FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA\***

**MARY EVELYN OSMA LANDAZABAL \*\***

**KEYWORDS: training, development, teachers**

This Plan was designed and constructed starting from the existing needs and the analysis of the projects that are being developed with relation to the training.

The project mainly succeeded in defining a training and development Plan, according to the parameters of the educational profile of the institution and integrating it with the evaluation for development, along with the Direction of Management and Human Development, in order to direct the efforts of training towards the educational categorization, following the agreement 013 of 2004.

The proposed projects to develop are found in this Plan, as well as some indicators that allow to control the evolution of the plan, turning into very useful tools in decision-taking with regard to contracting, training and aspects related to educational personnel.

The main achievement of this work is the effort integration and union of the Areas of Academic Development with Management and Human Development, in order that the results of the evaluation for the development become a fundamental input to define the training plans and, in turn, the results of this evaluation become an input for the process of categorization and academic quality search, and the personal and professional growth of the teacher.

The most used methodology consisted in consulting historical information, current situation analysis, proposal of training and development Plan according to the detected needs and Institutional policies, elaboration of the document "Profile of the teacher and educational development Plan", and finally, the construction of mechanisms of evaluation and permanent control of the process.

\*Degree Project\*\* School of Industrial and Managerial Studies, Posgraduate studies in High Management, Director: Dr. Hernán Pabón Barajas



UNIVERSIDAD  
INDUSTRIAL DE  
SANTANDER

NOTA DE PROYECTO DE GRADO

NOMBRE DEL ESTUDIANTE : <b>MARY EVELYN OSMA LANDAZABAL</b>		CODIGO:  <b>2018539</b>
TITULO DEL PROYECTO:  <b>"PLAN DE FORMACIÓN Y DESARROLLO PARA LOS DOCENTES DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA".</b>		
REGISTRO No.	FACULTAD <b>INGENIERIAS FISICO MECANICAS</b>	CARRERA <b>POSGRADO EN ALTA GERENCIA</b>
CALIFICACION(Letra y número)  <b>APROBADO</b>		CREDITOS
DIRECTOR DEL PROYECTO		
NOMBRE  <b>HERNÁN PABÓN BARAJAS</b>		FIRMA
CALIFICADORES		
 F N <b>PIEDAD ARENAS</b>	 F N <b>GERMÁN ACEVEDO RODRIGUEZ</b>	FECHA A M D <b>05 11 04</b>

Original: Oficina de Admisiones y Contabilidad Académica  
Copias: Coordinación de Carrera F 1000 - 24 Patio A.

## INTRODUCCIÓN

La Formación y desarrollo se ha constituido en las organizaciones en un componente fundamental para lograr mayor motivación del personal, un mejor servicio y productividad reflejada en la satisfacción de clientes internos y externos, en el caso de las Instituciones de Educación Superior satisfacción de los estudiantes quienes están en contacto directo y permanente con el docente e identifican las estrategias utilizadas en el proceso de enseñanza-aprendizaje, valores y actitudes, muchas de ellas reforzadas y logradas desde los planes de formación y capacitación que se imparten a los docentes.

Es por ello que este proyecto busca establecer un plan de formación y desarrollo para los docentes de la Fundación Universitaria del Área Andina, con el fin de tener claros los planes de capacitación proyectados y el permanente seguimiento a la gestión del docente en cuanto a la puesta en marcha de las prácticas que se desprendan de la capacitación recibida y que le permita su crecimiento personal y profesional.

Partiendo de un diagnóstico inicial en la FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA se realizó un análisis de lo que se ha llevado a cabo referente a formación y capacitación y de lo que se pretende de acuerdo al perfil del docente de la Fundación que fué elaborado de acuerdo a las necesidades, debilidades y fortalezas que surgieron de éste análisis, se proyectan unas estrategias que permiten establecer el plan más adecuado de acuerdo a los fines de la función docente.

Este estudio sirve para definir criterios de Formación y como medio de consulta a las Facultades y a aquellas dependencias que participen en la estructuración de los planes de capacitación institucional, a su vez los docentes tendrán retroalimentación sobre los resultados de su formación. Igualmente, el desarrollo de programas de formación y desarrollo de personal contribuye a mejorar el clima organizacional, a lograr un mayor sentido de pertenencia y compromiso de parte de los docentes, ya que la Institución apoya y lidera estos programas y a tener un verdadero sistema de capacitación, organizado para agilizar los procesos relacionados. Institucionalmente la formación y el desarrollo docente conlleva al mejoramiento de la calidad académica y del talento humano.

## **1.ALCANCE**

La propuesta de formación y desarrollo para el personal Docente en programas presénciales de pregrado, conque cuenta en la actualidad la FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA Sede principal-Bogota, será planteada como plan, el cual se dejará a consideración de la institución para su futura implementación.

Cantidad aproximada de docentes: 350 Sede Bogotá

Se dará prioridad a docentes de planta: tiempo completo, medio tiempo  
Se incluirá en el plan Institucional docentes: planta y hora cátedra

La Institución cuenta con aulas, equipos y material necesario para las capacitaciones y un apoyo presupuestal desde el área de Pedagogía y Didáctica-División de Desarrollo Académico para la realización de los proyectos propuestos.

Restricciones: algunas restricciones que se pueden mencionar, son presupuestales, es decir que la Institución acoja las propuestas que se presentarán en este proyecto y también de tiempo, disponibilidad y compromiso por parte de los docentes a quienes van dirigidos los esfuerzos y proyectos para su formación y desarrollo

## **2.JUSTIFICACION**

La FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA desde su creación ha buscado el mejoramiento continuo basado en la calidad y una excelente atención al estudiante y preocupación por el docente. Esto ha generado una constante búsqueda de herramientas del conocimiento que aplicadas a la institución sean percibidas como un valor agregado para la comunidad en general.

La institución ha venido liderando procesos tales como: Su transformación a Universidad, actualmente en proceso de acreditación, actualización permanente de volúmenes a nivel bibliotecario y documental, convenios a nivel nacional e internacional que faciliten al estudiante el acceso a mayor información a nivel global.

Paralelo a estos proyectos y otros de gran envergadura que la institución viene realizando, es importante darle relevancia al personal que ha contribuido permanentemente al logro de los objetivos, y es por ello que se busca con este proyecto hacer un diagnóstico y unas propuestas desde el área de Desarrollo Académico, específicamente desde la Coordinación de Pedagogía y Didáctica, para plantear el plan de formación y desarrollo Docente.

La Fundación, reconoce la importancia que reviste, el desarrollo de competencias en sus docentes, con el fin de cualificar permanente los procesos de enseñanza aprendizaje y el rol protagónico que la capacitación docente puede jugar en la solución de gran parte de los problemas sociales.

Desde el año 2002, la Institución viene realizando esfuerzos de capacitación para sus docentes, en la actualidad y teniendo en cuenta el proceso de Transformación a Universidad en que se encuentra, se debe dejar estructurado un plan de formación y desarrollo que permita definir proyectos claves para la consecución de los objetivos de mejoramiento del talento humano.

La presente monografía, surge de la necesidad de establecer un plan bien estructurado de formación y desarrollo docente para la FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA, lo cual está muy relacionado con los parámetros de evaluación para el desarrollo de la Fundación, concepto que se ha venido trabajando con el nuevo reglamento docente, para tener una base de medición del rendimiento del personal Docente y hacer una valoración del trabajo, que le permita tomar una decisión referente a planes de capacitación y desarrollo docente, ascensos, categorización, traslados, motivación, incentivos, etc y plantear la mejora de los aspectos deficientes.

Los conocimientos adquiridos en los módulos de Administración y Organización, Gerencia del Recurso Humano, Gerencia del Mejoramiento de la Calidad estudiados a lo largo del Posgrado de Alta Gerencia permitieron tener una visión más clara de la importancia de formar y lograr el desarrollo permanente de las personas con miras a obtener los mejores resultados a nivel personal e Institucional.

A su vez, la Constitución política de Colombia nos habla en artículos como el 68 donde determina que la enseñanza estará a cargo de personas de reconocida idoneidad, ética y pedagógica, Igualmente hay que tener en cuenta otras normas dentro del marco legal colombiano relacionadas con la evaluación docente, las principales son:

- ↪ Ley 115 de 1994
- ↪ Ley 715 del 2001
- ↪ Decreto 2582 del 2003

Igualmente la reglamentación del Ministerio de Educación Nacional MEN especifica que se debe desarrollar en los docentes la cultura investigativa y el pensamiento crítico y autónomo. Otros puntos que son relevantes para la calidad en la educación, como son: las políticas y mecanismos de selección de docentes, niveles de formación requeridos, interacción equilibrada entre las tareas de formación y de docencia y las de producción de conocimiento. Las normas Institucionales para la categorización, promoción, evaluación y permanencia de directivos y docentes, así como la evaluación de su producción intelectual. Las políticas, estrategias y recursos económicos disponibles para promover la educación formal y no formal del docente. Los mecanismos de evaluación para el desarrollo docente que permitan el mejoramiento de la docencia. Los criterios para otorgar estímulos, premios y distinciones a la docencia calificada y a la Investigación.

El plan de desarrollo docente cumple una función formativa porque le permite al docente situarse como integrante de una comunidad educativa, verse en el espejo de su práctica, le permite desarrollar la capacidad de evaluarse crítica y permanentemente en su desempeño, comprender lo que sabe y necesita conocer, para buscar y aceptar estrategias de cualificación y actualización.

En los lineamientos educativos y pedagógicos Institucionales se pueden destacar los PRINCIPIOS QUE CARACTERIZAN LA DOCENCIA EN LA FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA y se detallan aspectos relevantes a tener en cuenta en el proceso enseñanza aprendizaje.

De igual forma, la Fundación a través de su Reglamento del personal docente Acuerdo No. 013 de 2004, establece algunos lineamientos generales sobre la organización del proceso de categorización y sobre los efectos de los resultados para la carrera docente, se pueden mencionar el Art. 4, Art. 25 y Art. 26 referentes a capacitación y evaluación para el desarrollo.

### **3.OBJETIVOS**

#### **3.1 GENERAL**

Proponer un plan de formación y desarrollo para los docentes de la FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA, que permita definir proyectos y/o planes de capacitación, con el fin de mejorar el desempeño y calidad académica en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

#### **3.2 ESPECÍFICOS**

- Realizar un diagnóstico para establecer un plan formación y desarrollo para los docentes
- Definir competencias básicas y el perfil del docente de la Fundación
- Definir indicadores de eficacia para medir el impacto de los planes de formación y desarrollo.

## 4. MARCOS DE REFERENCIAS

### 4.1 MARCO CONTEXTUAL

La formación es un proceso sistémico y sistemático, en el que el aprendizaje tiene un objetivo perfectamente definido y por tanto, exige una rigurosa planificación y unas actividades posteriores de evaluación para confirmar que se han alcanzado las metas fijadas. Esto lleva directamente a otra de las características de la formación en la empresa: La delimitación de plazos temporales en los objetivos que se fijan a las acciones que se llevan a cabo. Este aspecto es especialmente importante en los programas de formación a largo plazo, en los que, además de la evaluación final de los mismos, es necesario incluir evaluaciones intermedias en aquellos momentos en los que se vayan aplicando aspectos parciales de las competencias que se van adquiriendo o desarrollando a lo largo de la implantación de dichos programas.

En la antigüedad los sistemas de evaluación de desempeño, se orientaban exclusivamente hacia la eficiencia de la máquina para aumentar la productividad de la empresa. A comienzos del siglo XX la escuela de la administración científica inició el fuerte impulso de la teoría administrativa, con el afán de aprovechar la capacidad óptima de la máquina situando a la par el trabajo del hombre. El hombre considerado como un “operador de botones” era visto como un objeto moldeable a los intereses de la organización y fácilmente manipulable, puesto que se creía que estaba motivado únicamente por intereses salariales y económicos.

El enfoque se invirtió a partir de la escuela de las relaciones humanas, pues la preocupación principal de los administradores pasó a ser el hombre.

La serie de teorías administrativas y organizacionales surgidas con posterioridad tuvieron un impacto fuerte y definitivo: la importancia del ser humano en las organizaciones y su papel dinamizador de los demás recursos organizacionales. Pero este papel no podría dejarse al azar. Era necesario que no sólo se planeara e implementara el desempeño humano, sino también que se evaluara y orientara hacia determinados objetivos comunes.

En el último decenio, los sistemas educativos latinoamericanos han identificado el desempeño profesional del docente, que es en quien nos vamos a concentrar en este proyecto, como factor determinante

del logro de la calidad de la educación. Diversos estudios concluyen que podrán perfeccionarse los planes de estudio, programas de textos escolares, construirse magníficas instalaciones; obtener excelentes medios de enseñanza, pero sin docentes eficientes, no podrá tener lugar el perfeccionamiento de la educación.

La estrategia “Evaluar para Mejorar” que se refiere a la evaluación del docente, en el marco de la ley 115 de 1994 y de la ley 715 de 2001 contempla la evaluación del desempeño docente de una manera sistemática y permanente, con el fin de caracterizar su desempeño y propiciar acciones de desarrollo personal y profesional, dentro de los planes de mejoramiento institucional<sup>11</sup>.

Es muy rara la empresa que no cuenta con algún programa para medir el desempeño. Las organizaciones de todo tipo rastrean y evalúan el resultado de sus unidades de negocios, departamentos, gerentes y hasta empleados. Comparan el desempeño con las metas preestablecidas, y recompensan a los empleados o unidades que alcanzan sus objetivos.

En Colombia, estamos empeñados en mejorar, en especial en la Educación se vienen haciendo grandes esfuerzos, por mejorar la calidad y generar estrategias para que esta sea posible, una de esas estrategias es evaluar para mejorar, evaluar buscando el desarrollo del personal.

Solo podemos mejorar y lograr mayor calidad, si sabemos en dónde estamos y cómo estamos en relación con unos objetivos y unas metas. Como se decía en apartes anteriores, la evaluación de docentes en Colombia, se ha realizado de diversas maneras de acuerdo a la normatividad vigente de cada época, lo importante del caso es definir partiendo de esas evaluaciones programas de mejoramiento y de formación y desarrollo para que la calidad en los procesos de enseñanza-aprendizaje sea cada día mejor.

La FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA, plantea dentro de sus políticas institucionales: Pertinencia social y actualización de lo que se aprende, se enseña, se educa, y se aplica; calidad en la búsqueda de métodos de actualización y mejora asumiendo la competitividad regulada; eficiencia intelectual, en la generación de conocimiento competitivo y pertinente; libertad académica y autonomía institucional; aplicación responsable de los conocimientos, para responder a necesidades sociales concretas; producción de conocimiento significativo, original y legítimo en el contexto de paradigmas reconocidos por la comunidad académica internacional; equidad e igualdad de oportunidades de

---

<sup>11</sup>MUÑOZ, Rodrigo, Organización y Administración Posgrado Alta Gerencia UIS, 2002

acceso a los servicios educativos y respeto ético al rigor científico e intelectual. Estas políticas requieren para su desarrollo y cumplimiento, que los docentes y estudiantes sean asumidos como los principales actores en la educación superior y que para ello, se cuente con lineamientos claros para su desarrollo.

La División de programación y Desarrollo académico a través de la Coordinación de Pedagogía y Didáctica, reconoce la importancia que reviste para la Fundación, el desarrollo de competencias en sus docentes, con el fin de cualificar permanente los procesos de enseñanza aprendizaje y el rol protagónico que la constante capacitación docente puede jugar en la solución de gran parte de los problemas sociales.

La propuesta de capacitación en la FUNDACION UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA supone el aprendizaje de un ser humano, que necesariamente debe transcurrir en el tiempo y requiere de esfuerzo y deseos de cambio, en este sentido trasciende el hecho de considerar el desarrollo docente, restringido a la lectura de algunos documentos o a la asistencia a cursos durante tiempos y reuniones escasas, con la pretensión de mejorar la calidad de la educación, la eficacia docente y en definitiva el rendimiento de los estudiantes.

Bajo esta concepción, La FUNDACION UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA decretó el año 2002 como el año de la calidad de la docencia, y en este marco presentó el plan de desarrollo profesoral 2003-2004, centrado en la cualificación y capacitación docente, la cual juega un triple papel: mejorar las condiciones laborales, proponiendo un espacio grupal de adultos pensando juntos, de salida de la situación de regresión en la que se permanece durante el desarrollo a veces rutinario de clases, cuando se carece de elementos pedagógicos y en este sentido de saneamiento mental. Finalmente de mejora de la propuesta pedagógica por el insumo que ella provee y como posibilidad de lograr líneas de coherencia institucional.

En todo proceso de reforma, de cambio o de renovación en especial en el campo educativo, los docentes desempeñan un papel protagónico considerándoles como los promotores o inhibidores de estos procesos de transformación; por lo tanto es necesario que adquieran una serie de competencias y conocimientos pertinentes, útiles y adecuados para su entorno. Se requiere docentes que no ignoren el contexto social y el entorno laboral, que accedan al conocimiento y a competencias puntuales como elementos decisivos, para que se pueda dar una participación activa en los nuevos procesos productivos.

El docente debe ser parte activa del proceso de transformación educativa introduciendo nuevas tecnologías, modificando los procesos productivos y las

formas de organización del trabajo, siendo creativo no sólo en la generación de ideas, sino también salir de las ideas obsoletas.

Es claro también que el docente debe manejar unas competencias transversales para que pueda orientar una formación integral; además de la puramente disciplinaria, es necesario que un docente tenga la lectura como parte de su mejoramiento continuo, que la comunicación sea de doble vía, que sepa donde localizar la información, que maneje buenas relaciones interpersonales, que sea capaz de tomar decisiones, que gestione y que conozca su disciplina a profundidad.

Por todo lo anterior el objetivo básico del desarrollo y cualificación docente es fortalecer la profesión docente, dotándolo de unas herramientas que le permitan cualificarse en las áreas pertinentes y realizar una mejor labor frente a los estudiantes. Se propone también preparar a los docentes en el uso de métodos pedagógicos activos, vinculando los contenidos curriculares con la experiencia de vida y los verdaderos intereses de los estudiantes<sup>12</sup>.

Algunos documentos directamente relacionados con el tema se encuentran:

- lineamientos Educativos y Pedagógicos (VAC DA 523 de 2002)
- Lineamientos Para La Construcción de Los Currículos de Los Programas de Pregrado en las Estrategias Presencial, Semipresencial y a Distancia (VAC DA 514 de 2002)
- Lineamientos Para El Desarrollo, cualificación y Capacitación Continuada de Los Profesores (VAC DA 505 de 2002)
- Perfil docente por competencias VAC-DA-561-2005
- Acuerdo 013 Reglamento Docente
- Criterios de Categorización según Comité de Desarrollo Docente
- Lineamientos para Construcción de PPA e Inclusión en Currículos (VAC DA 541 de 2002)

## **4.2 MARCO CONCEPTUAL**

### **4.2.1 Concepto de Competencia**

El concepto de competencia surge de la necesidad de valorar no sólo el conjunto de los conocimientos (saber) y las habilidades y destrezas (saber hacer) desarrolladas por una persona, sino de apreciar su capacidad de emplearlas para responder a situaciones, resolver problemas y desenvolverse en el mundo.

---

<sup>12</sup> VAC-DA-538-Plan de Desarrollo Profesorado 2003, Fundación Universitaria del Area Andina

Igualmente, implica una mirada a las condiciones del individuo y disposiciones con las que actúa, es decir, al componente actitudinal y valorativo (saber ser) que incide sobre los resultados de la acción.

La competencia es “un saber hacer frente a una tarea específica, la cual se hace evidente cuando el sujeto entra en contacto con ella. Esta competencia supone conocimientos, saberes y habilidades que emergen en la interacción que se establece entre el individuo y la tarea y que no siempre están de antemano”<sup>13</sup>

Abordar el enfoque de competencias es dar un viraje hacia los resultados de la aplicación de esos saberes, habilidades y destrezas, Las competencias se refieren a un “saber hacer en contexto”. Por ello, la competencia se demuestra a través de los desempeños de una persona, los cuales son observables y medibles y, por tanto, evaluables.”Las competencias se visualizan, actualizan y desarrollan a través de desempeños o realizaciones en los distintos campos de la acción humana”<sup>14</sup>.

#### **4.2.2 Características de las competencias**

- Es personal, es decir, está presente en todos los seres humanos, se observa en nuestro lenguaje cotidiano cuando decimos que “aquella persona es muy competente”
- Siempre esta referida a un ámbito o un contexto en el cual se materializa.
- Representa potenciales que siempre son desarrollados en contextos de relaciones disciplinares significativas
- Se realizan a través de habilidades, Una competencia puede contener varias habilidades que funcionan como anclas para referirlas los ámbitos en los cuales las competencias se realizan
- Están asociadas a la movilización de saberes. No son un conocimiento acumulado sino la vinculación de una acción, la capacidad de acudir a lo que se sabe para realizar lo que se desea
- Son patrones de articulación del conocimiento al servicio de la inteligencia. Pueden ser asociadas a los esquemas de acción, desde los mas sencillos a hasta las formas mas elaboradas

---

<sup>13</sup> Competencias laborales : Base para mejorar la empleabilidad de las personas, www.mineducacion.gov.co, Bogota, 2003

<sup>14</sup> Ibid., p.2.

- Representan la potencialidad para la realización de intenciones referidas<sup>15</sup>

Las competencias se refieren a la capacidad de un individuo para desenvolverse en muchos ámbitos de la vida persona, intelectual, social, ciudadana y laboral.

### **4.2.3 Tipos de competencia**

4.2.3.1 Competencias básicas. Están relacionadas con el pensamiento lógico matemático y las habilidades comunicativas, que son la base para la apropiación y aplicación del conocimiento científico provisto por las distintas disciplinas, tanto sociales como naturales.

Son el punto de partida para que las personas puedan aprender de manera continua y realizar diferentes actividades en los ámbitos personal, laboral, cultural y social, permitiendo el desarrollo de las ciudadanas y las laborales.

4.2.3.2 Competencias Ciudadanas. “Son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que permiten que una persona se desenvuelva adecuadamente en sociedad y contribuya al bienestar común y al desarrollo de su localidad o región”<sup>16</sup>.

Están referidas a la capacidad de ejercer la ciudadanía y de actuar con base en los principios concertados por una sociedad y validados universalmente. Las competencias ciudadanas implican la capacidad para efectuar juicios morales, conocer el funcionamiento de Estado y comportarse e interactuar con otros y consigo mismo.

4.2.3.3 Competencias Laborales. Son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo, tanto en un empleo como en una unidad para la generación de ingreso por cuenta propia, se traducen en resultados efectivo que contribuyen al logro de los objetivos de la organización o negocio; las competencias laborales pueden ser generales o específicas.

### **4.2.4 Competencias laborales**

4.2.4.1 Competencias laborales generales. Son las requeridas para desempeñarse en cualquier entorno social y productivos, sin importar sector económico, el nivel

---

<sup>15</sup> Ministerio de Educación Nacional, Op. Cit p.3.

<sup>16</sup> Ministerio de Educación Nacional, Op. Cit p.5.

del cargo o el tipo de actividad, pues tienen el carácter de ser transferibles y genéricas

“La competencia laboral es la capacidad que una persona posee para desempeñar una función productiva en escenarios laborales usando diferentes recursos bajo condiciones, que aseguran la calidad en el logro de los resultados”<sup>17</sup>.

A continuación se nombran algunas competencias laborales generales

- **Intelectuales.** Condiciones intelectuales asociadas con la atención, la memoria, la concentración, la solución de problemas, la toma de decisiones y la creatividad.
- **Personales.** Condiciones del individuo que le permite actuar adecuada y asertivamente en espacio productivo, aportando sus talentos y desarrollando sus potenciales, en el marco de comportamientos social y universalmente aceptados, Ejemplos : Inteligencia emocional, ética, adaptación al cambio entre otras.
- **Interpersonales.** Capacidad de adaptación, trabajo en equipo, resolución de conflictos, liderazgo y proactividad en las relaciones interpersonales en un espacio productivo.
- **Organizacionales.** Capacidad para gestionar recursos e información, orientación al servicio y aprendizaje a través de la referenciación de experiencias de otros.
- **Tecnológicas.** Capacidad de transformar e innovar elementos tangibles del entorno (procesos, procedimientos, métodos y aparatos) para encontrar soluciones prácticas Ejemplo : Competencias informáticas, capacidad de identificar, adaptar, apropiar y transferir tecnologías.
- **Empresariales.** Capacidades que habilitan a un individuo para crear, liderar y sostener unidades de negocio por cuenta propia, tales como identificación de oportunidades, consecución de recursos, tolerancia al riesgo, elaboración de proyectos y planes de negocio, mercadeo y ventas, entre otras.

Características de las competencias laborales generales

- **Genéricas:** No está ligadas a una ocupación particular

---

<sup>17</sup> Brunner Jose Joaquin. Competencias de empleabilidad en <http://www.geocities.com/brunner>

- Transversales: son necesarias en todo tipo de empleo
- Transferibles: se adquieren en procesos de enseñanza-aprendizaje
- Generativas: permiten el desarrollo continuo de nuevas capacidades
- Medibles: su adquisición y desempeño es evaluable<sup>18</sup>

4.2.4.2. Competencias laborales específicas. Son aquellas necesarias para el desempeño de las funciones propias de las ocupaciones del sector productivo, poseerlas significa tener el dominio de conocimientos, habilidades y actitudes que conllevan al logro de resultados de calidad en el cumplimiento de una ocupación, y por tanto, facilitan el alcance de las metas organizacionales.

Las competencias laborales específicas están relacionadas con las funciones productivas, es decir con el “conjunto de actividades laborales necesarias para lograr resultados específicos de trabajo, en relación con el propósito clave de un área objeto de análisis”.

Estas competencias habilitan a las personas para desempeñar una ocupación o un grupo de ocupaciones.

#### **4.2.5 Conceptos y tipos de educación**

La educación puede ser institucionalizada y ejercida no solo de modo organizado y sistemático, como en las escuelas e iglesias donde se sigue un plan preestablecido, sino que también puede ser desarrollada de modo difuso, desorganizado y asistemático, como en el hogar y en los grupos sociales a los que pertenece el individuo, sin obedecer ningún plan preestablecido. La educación es la preparación para la vida y por la vida. Puede hablarse de tipos de educación: social, religiosa, cultural, política, moral, profesional, otras. Nos centraremos en la educación profesional.

#### **4.2.6 Etapas de la educación profesional**

4.2.6.1 Formación profesional. “Prepara al hombre para ejercer una profesión. Es la educación profesional institucionalizada o no, que busca preparar y formar al hombre para el ejercicio de una profesión en determinado mercado de trabajo. Sus objetivos son amplios y a largo plazo, busca calificar al hombre para una futura profesión”<sup>19</sup>.

<sup>18</sup> Ministerio de Educación Nacional, Op. Cit p.8.

<sup>19</sup> CHIAVENATO, Idalberto. Administración de Recursos Humanos. Ed. McGraw Hill, 2000, Pág.556

Puede impartirse en las escuelas (primaria, secundaria y educación superior), y también en las propias empresas.

4.2.6.2 Perfeccionamiento o desarrollo profesional. Perfecciona al hombre, es la educación tendiente a ampliar, desarrollar y perfeccionar al hombre para su crecimiento profesional en determinada carrera en la empresa o para que sea más eficiente y productivo en su cargo. Sus objetivos son menos amplios que los de la formación, y se sitúa a mediano plazo, buscando proporcionar al hombre aquellos conocimientos que trascienden lo que se exige en el cargo actual y preparándolo para que asuma funciones más complejas. Se imparte en las empresas o en firmas especializadas de desarrollo de personal.<sup>20</sup>

4.2.6.3 Entrenamiento. Adapta al hombre para cumplir un cargo o una función. Es la educación profesional que busca adaptar al hombre a determinado cargo. Sus objetivos se sitúan a corto plazo, son limitados e inmediatos, buscando dar al individuo los elementos esenciales para el ejercicio de un cargo y preparándolo de manera adecuada.

Se imparten en las empresas o firmas especializadas en entrenamiento. En las empresas, por lo general, se delega al nivel del jefe inmediato de la personal que está trabajando. Cumple con un programa preestablecido y tiene en cuenta una acción sistemática que busca la rápida adaptación del hombre al trabajo. Puede aplicarse en todos los niveles o sectores de la empresa.

Igualmente se puede mencionar la capacitación como el medio pertinente para llegar a la productividad, es necesario decidir que es lo que vamos a enseñar. Normalmente, el contenido de la capacitación abarca uno de los siguientes temas: contenido objetivo manejo de personal, administración de empresas, técnicas para solucionar problemas, tomar decisiones, actitudes, destrezas interpersonales y conocimiento de si mismos.

El interrogante sobre que enseñar comienza con la inducción del empleado en la compañía. En todos los niveles de la administración, orientación y entrenamiento en el trabajo son los métodos más utilizados para impartir capacitación.

---

<sup>20</sup> PEREDA Santiago, Recursos humanos, Madrid, Editorial Mc Graw Hill, Pág. 328

un proceso educacional a corto plazo mediante el cual las personas aprenden conocimientos, aptitudes y habilidades en función de objetivos definidos. Se involucra el término "educacional" ya que a lo largo de toda la vida, hemos estado en un continuo aprendizaje derivado de influencias que recibimos del ambiente social, para adaptarnos a las normas y valores sociales vigentes y aceptadas.

Podemos decir entonces, que el entrenamiento es la educación profesional que adapta al hombre para un cargo o función dentro de una organización, e implica la transmisión de conocimientos, ya sea información de la empresa, de sus productos, servicios, su organización, su política, etc. En segunda medida, implica un desarrollo de habilidades, entendido como un entrenamiento orientado a las tareas y operaciones que van a ejecutarse<sup>21</sup>.

4.2.6.4 Experiencia. Efecto producido por la acumulación de conocimientos y habilidades sobre determinados aspectos después de haber actuado sobre ellos. El término hace referencia tanto a la acción que se ejerce sobre dichos aspectos como al efecto producido por la misma. La acción de experimentar, además de proporcionar un bagaje de instrucción, facilita el desarrollo de nuevas destrezas para actuar sobre un área determinada<sup>22</sup>.

4.2.6.5 Habilidades. Capacidad o disposición natural de una persona para desempeñar determinadas tareas o alcanzar determinadas metas. Los atributos que definen una habilidad son la eficacia y la flexibilidad. La eficacia significa que la tarea que debe realizar un individuo se ejecuta con rapidez, exactitud y economía, dando mayor vigor a su ejecución. La flexibilidad resume en sí misma lo que es una habilidad, ya que constituye su característica más importante y menos obvia, al posibilitar que un sujeto pueda controlar circunstancias muy variables, teniendo en cuenta que en la vida real es raro que se presente dos veces el mismo problema en un mismo contexto o situación.<sup>23</sup>

---

<sup>21</sup> ARMSTRONG Michael. Gerencia de Recursos Humanos, México, Editorial LEGIS 1990, página 197

<sup>22</sup> [www.encyclopediaya.com](http://www.encyclopediaya.com)

<sup>23</sup> Ibid

<sup>24</sup> Ibid

4.2.6.6 Capacitación. Se puede considerar como las actividades formativas dirigidas a adquirir, desarrollar, activar y/o inhibir competencias complejas que exige el puesto actual que ocupan los asistentes, o el que ocuparan en un futuro. En este caso la definición que da el diccionario de la real academia del término capacitar es: “hacer un acto para alguna cosa”, hacer a uno apto para alguna cosa. Por ello, en este caso, la definición de capacitación se centra en las competencias complejas.<sup>24</sup>

#### **4.2.7 Perfil de un Cargo**

Debido a la división del trabajo y a la consiguiente especialización de funciones, las necesidades básicas de recursos humanos para la organización, sea en cantidad o en calidad, se establece mediante un esquema de descripción y especificación de cargos. La descripción del cargo se refiere a las tareas, los deberes y las responsabilidades del cargo, en tanto que las especificaciones del cargo se ocupan de los requisitos que el ocupante necesita cumplir. Por tanto, los cargos se proveen de acuerdo con esas descripciones y esas especificaciones. En general, la descripción del cargo representa el contenido de éste de manera impersonal, y las especificaciones suministran la percepción que tiene la organización respecto de las características humanas que se requieren para ejecutar el trabajo, expresadas en términos de educación, experiencia e iniciativa.

Las especificaciones para un cargo se pueden expresar: requisitos intelectuales, requisitos físicos, responsabilidades por, condiciones de trabajo, habilidades y competencias en general.

Quando se habla de Administración del Talento Humano, se toma como referencia la administración de las personas que participan en las organizaciones, en las cuales desempeñan determinados roles. Las organizaciones son ese medio para que las personas alcancen sus objetivos individuales en el menor tiempo posible, con el menor esfuerzo y mínimo conflicto, muchos de los cuales jamás serían logrados con el esfuerzo personal aislado.<sup>25</sup>

#### **4.2.8 Evaluación para el Desarrollo**

Una competencia permite conocer la eficacia del desarrollo en el perfil de un cargo mientras que la evaluación para el desarrollo es la herramienta que permite

---

<sup>25</sup> CHIAVENATO, Idalberto. Administración de Recursos Humanos. Ed. McGrawHill, 2000, Pág.2

evaluar las personas y cosas que nos rodean, estas prácticas de evaluación del desempeño no son nuevas. Desde el momento en que una persona emplea a otra, el trabajo de ésta última pasa a ser evaluado en términos de costo y beneficio.

En la antigüedad los sistemas de evaluación de desempeño, se orientaban exclusivamente hacia la eficiencia de la máquina para aumentar la productividad de la empresa. A comienzos del siglo XX la escuela de la administración científica inició el fuerte impulso de la teoría administrativa, con el afán de aprovechar la capacidad óptima de la máquina situando a la par el trabajo del hombre. El hombre considerado como un “operador de botones” era visto como un objeto moldeable a los intereses de la organización y fácilmente manipulable, puesto que se creía que estaba motivado únicamente por intereses salariales y económicos.

El enfoque se invirtió a partir de la escuela de las relaciones humanas, pues la preocupación principal de los administradores pasó a ser el hombre. Es por ello que hoy en día que se hace relevante la implementación de planes de formación desarrollo que permitan garantizar el crecimiento personal y profesional del recurso humano.<sup>26</sup>

### **4.3 MARCO TEORICO**

Los procesos de desarrollo de personas incluyen las actividades de entrenamiento, desarrollo de personal y desarrollo organizacional. Representan inversiones efectuadas en las personas.

En las organizaciones las personas se destacan por ser el único elemento vivo e inteligente, por su carácter eminentemente dinámico y por su potencial de desarrollo. Las personas tienen enorme capacidad para aprender nuevas habilidades, captar información, obtener nuevos conocimientos, modificar actitudes y comportamientos, y desarrollar conceptos y abstracciones. Las organizaciones disponen de una variedad de medios para desarrollar a las personas, agregarles valor y capacitarlas y habilitarlas cada vez mas para el trabajo.

El entrenamiento, el desarrollo personal y el desarrollo organizacional, constituyen tres estratos de amplitudes diferentes en el concepto de desarrollo de recursos

---

<sup>26</sup> Ibid

humanos. Esta división obedece a que los estratos menores - entrenamiento y el desarrollo de personal – se basan en la denominación psicología industrial, en tanto que los estratos mas amplios del desarrollo organizacional se basan en la psicología organizacional. Entre otros términos, los dos primeros estratos tratan el aprendizaje individual, en tanto que el estrato más amplio aborda la manera como se aprenden y se desarrollan las organizaciones.

El aprendizaje es el proceso que permite a los individuos adquirir conocimientos de su ambiente y sus relaciones en el transcurso de su vida.

#### **4.3.1 Programas de formación y desarrollo de personal**

El desarrollo profesional es un fruto de la planeación de la carrera profesional. Comprende los aspectos que una persona enriquece o mejora con vistas a lograr objetivos dentro de la organización. Estos aspectos y las acciones que conducen a ello pueden ser destacados por el departamento de personal o quizás los mejore el empleado como fruto de su propia iniciativa.

El desarrollo profesional se inicia en cada persona por su disposición a lograr ciertas metas y por aceptación de las responsabilidades que ello conlleva. Cuando esto ocurre pueden emprenderse pasos concretos

Obtención de mejores niveles de desempeño, relación mas estrecha con quienes toman la decisiones desarrollo de un sentimiento de lealtad a la organización, recursos a expertos en le campo, recursos a subordinados claves, oportunidades de progreso

El desarrollo profesional NO debe apoyarse solamente en los esfuerzos individuales. La organización posee objetivos bien determinados y pueden alentar a sus integrantes a contribuir a lograrlos. Esto tiene un doble efecto:

Los departamentos de personal pueden hacer mucho mas que limitarse a presentar información sobre oportunidades. Los programas de capacitación y desarrollo constituyen un paso de gran importancia en los planes de desarrollo profesional tanto de las empresas como de sus empleados. En los planes de Desarrollo profesional resulta esencial el apoyo que pueda prestar la gerencia.

#### **4.3.2 Formación Eficaz en la Empresa**

La formación en la empresa es plenamente eficaz cuando:

- Satisface, en su desarrollo, a los participantes en las acciones formativas.
- Genera aprendizaje, ya se trate de conocimientos, habilidades, actitudes, etc.
- Produce mejora en el desempeño del puesto de trabajo.
- Afecta positivamente a los resultados de la organización.
- Los beneficios anteriores superan la inversión realizada.

Quizá habría que hablar más de aprendizaje y menos de formación. Probablemente, cada uno de nosotros definiría el aprendizaje a su manera. Haciendo una interpretación etimológica, diríamos que aprender viene a significar “perfeccionarse siguiendo un camino”; esto, en su andadura hacia el futuro, parece aplicable tanto a los individuos como a las organizaciones, vistas como un colectivo de personas. La conquista del futuro, es decir, la prosperidad de la organización, demanda frecuentes y rápidos cambios estructurales, funcionales, técnicos, culturales, sociales; del cambio podríamos igualmente formular, y aun refutar, algunas definiciones. Podemos verle como “continuo avance en el aprendizaje de la empresa” y, por lo tanto, como un perfeccionamiento continuo de la organización. En las empresas, el aprendizaje individual, el colectivo, y los cambios que facilitan van unidos.<sup>39</sup>

Para seguir profundizando en este mundo de la formación en la empresa, tendríamos que aceptar, porque hay estudios que lo evidencian, que, más allá de los cuestionarios que al respecto se cumplimentan el último día del curso, la formación no satisface suficientemente a sus usuarios, tanto jóvenes directivos como trabajadores.

El asunto es altamente complejo, pero quizá los responsables de formación han de dedicar mucha atención —limitado recurso de la mente— a los grandes planes, al volumen de cursos orquestados y a la financiación de los mismos, y no siempre queda suficiente para las expectativas de sus destinatarios y la eficacia de estas

---

<sup>39</sup> José Enebral Fernández. Consultor de Management y Recurso [www.gestiopolis.com](http://www.gestiopolis.com)  
Formación y Desarrollo en las empresas 2004, España.

acciones formativas. También podríamos estar desatendiendo oportunidades de aprendizaje ajenas a los cursos tradicionales, e ignorando necesidades.

Esta reflexión podría prolongarse, sin descartar la de otros agentes implicados: Alta Dirección y usuarios. Habrá, por ejemplo, quien piense que algunas personas se pueden estar quejando de la calidad o eficacia de la formación para eludir su responsabilidad por el aprendizaje, pero hemos de conducir la reflexión por el camino constructivo de la mejora, porque seguro que hay margen para ella.

Naturalmente, también cabe la satisfacción y el saboreo de los logros. En no pocas ocasiones, se reconocen y celebran las contribuciones de la formación al éxito de proyectos específicos en las empresas.

Para mayor análisis del mundo de la formación, y quizá especialmente en grandes organizaciones, aquella —la formación— puede haber servido, en el pasado y ocasionalmente, de suavizante a iniciativas y mensajes conflictivos de la Dirección: piénsese en la introducción del sistema de trabajo por objetivos entre los empleados, en la implantación de las normas de calidad, en la incorporación de otros sistemas de control burocrático, o en cambios en los sistemas de incentivos. Aunque todo esto, y otros ejemplos posibles, requiera o conlleve formación, también demanda una cierta negociación entre las partes, a veces bien resuelta previa y oportunamente, pero quizá otras veces no tanto.

Podríamos detenernos en la identificación de los conceptos de “formación” y de “desarrollo”, más allá de resolverlos por mero alineamiento con el corto y el largo plazo. Aceptemos de entrada que, en los tiempos que vivimos, parece precisa una cierta aceleración de nuestra madurez personal y profesional; habría que ir pidiendo resultados visibles a las acciones de desarrollo, aunque para lograrlos haya que dar cierta continuidad a las iniciativas y quizá mayor participación a los individuos. Habría también que alinear y sinergizar mejor el desarrollo individual con el colectivo.

De modo que cuando un knowledge worker (trabajador del conocimiento) o un directivo es llamado a un curso, puede ocurrir que el individuo se pregunte qué le espera, y que incluso desconfíe de la formación, en general o en particular. Aunque quepa ciertamente pensar que la formación es bien recibida y que hay una mayoría de personas siempre dispuestas a aprender, también puede ocurrir que esta última frase sea puesta en cuestión, y que alguien pueda manifestar ideas contrarias. De la formación se habla ciertamente mucho; más, si cabe, desde la acuñación de términos como e-learning o knowledge management en los 90, y por supuesto desde que se empezó a hablar de la sociedad de la

información y el conocimiento. Concretamente, los “Directores de Desarrollo y Formación” de grandes empresas parecen haber adquirido un especial protagonismo: frecuentemente manifiestan sus ideas y experiencias en revistas y otros medios de comunicación.

Resulta, por cierto, revelador leer algunas de las declaraciones de estos directivos de grandes o medianas empresas, o escucharles en sus ponencias. Un observador detectaría dilemas por resolver, aunque puedan ciertamente resolverse de manera distinta en diferentes empresas. Por ejemplo: unos departamentos de formación son receptivos y reactivos, y se dedican a satisfacer las demandas que surjan, y otros asumen elevada proactividad e imponen sus iniciativas; unos se volcaron de manera decidida con el e-learning identificándolo como alternativa imparable, y otros apenas vieron en el nuevo método on line un complemento posible; unos se ven a sí mismos sobre todo como un servicio a los miembros de la organización, y otros parecen considerarse fundamentalmente un servicio más a la Alta Dirección. Obviamente, la Alta Dirección tiene mucho, o todo, que ver con la solución de estos y otros dilemas de la formación en las empresas.

El lector convendrá en que la formación se interpreta de un montón de maneras diversas, responde a un montón de intenciones diversas, apunta a un montón de acciones diversas, y genera un montón de reacciones diversas. Fijémonos, de momento, en algunos propósitos visibles detrás de las acciones formativas que se orquestan en las empresas. Los siguientes parecen legítimos, aunque de trascendencia desigual:

- Satisfacer necesidades de formación técnica y funcional de las personas.
- Contribuir al desarrollo profesional de directivos y trabajadores.
- Acelerar la madurez personal de futuros directivos.
- Difundir mensajes de la Dirección, para el alineamiento estratégico.
- Introducir cambios funcionales u operativos.
- Cultivar creencias y valores relacionados con la cultura de la organización.
- Poner en marcha programas específicos (mejora continua, innovación)
- Facilitar el diálogo y el intercambio de experiencias entre las personas.

- Generar un saludable y estimulante cambio de escenario por unos días.
- Mejorar la imagen interna y externa de la compañía.
- Consumir el presupuesto disponible.
- Premiar, motivar o satisfacer a los participantes seleccionados.

Cada uno de nosotros puede añadir y eliminar elementos en esta lista anterior, pero quizá estaríamos de acuerdo en que un buen perfil de

- Conocimientos
- Experiencias
- Destrezas técnicas,
- Fortalezas intrapersonales,
- Habilidades interpersonales,
- Actitudes,
- Sentimientos,
- Creencias o modelos mentales,
- Valores morales y
- Comportamientos.

en las personas como trabajadores y directivos, contribuiría a los grandes logros de la organización. Al hablar de grandes logros o metas, nos referimos a:

- Eficacia en la consecución de objetivos de negocio.
- Innovación en métodos y productos (o servicios).
- Satisfacción de los clientes.
- Calidad de vida en la organización.

- Reconocimiento social.

Vale la pena volver la vista sobre estos cinco logros (y alguno más que añade el lector) porque son los que aseguran la prosperidad de la organización. ¿Estamos de acuerdo en que sólo son posibles contando con un perfil profesional de los directivos y los trabajadores, adecuado a cada circunstancia del entorno, y que requiere por ello actualizaciones constantes mediante acciones formativas de distinta índole? Pues observen ahora una posible división de la formación en la empresa, admitiendo el solape natural de las acciones correspondientes:

- Formación para la eficacia y competitividad individual y colectiva.
- Formación para la creatividad y la innovación.
- Formación para la satisfacción de los clientes internos y externos.
- Formación para la calidad de vida en el trabajo.
- Formación para la responsabilidad social y la satisfacción del entorno.

De modo que, en cuanto a contenidos, podría decirse que nos hemos dedicado tradicionalmente a la eficacia del individuo, y quizá hemos desatendido otros fines igualmente vinculados con la salud y prosperidad de la organización. Pero es, desde luego, cada empresa la que decide sus objetivos en materia de formación y desarrollo de sus personas, y muestra mayor o menor sensibilidad hacia aspectos como la satisfacción de las personas, su creatividad, o la trascendencia social de su actividad.

#### **4.4 MARCO LEGAL**

El Sistema de Aseguramiento de la Calidad en Colombia se encuentra en construcción y está conformado por todos los organismos y estamentos que participan en las diferentes etapas y procesos que se han definido para generar una cultura de evaluación permanente en las áreas fundamentales en que se desenvuelve la dinámica educativa. Hacen parte del Sistema las instituciones de educación superior, los docentes, los estudiantes, el personal administrativo que labora en ellas, las asociaciones de facultades y de profesionales, los pares académicos, los científicos que realizan aportes al área educativa y, desde luego, los organismos privados y oficiales que realizan acciones dirigidas a la verificación de las condiciones de calidad establecidas en el ordenamiento legal.

A su vez la reglamentación del MEN especifica que se debe desarrollar en los docentes la cultura investigativa y el pensamiento crítico y autónomo. Otros puntos que son relevantes para la calidad en la educación, como son: las políticas y mecanismos de selección de docentes, niveles de formación requeridos, interacción equilibrada entre las tareas de formación y de docencia y las de producción de conocimiento. Las normas Institucionales para la categorización, promoción, evaluación y permanencia de directivos y profesores, así como la evaluación de su producción intelectual. Las políticas, estrategias y recursos económicos disponibles para promover a educación formal y no formal del docente. Los mecanismos de evaluación de desempeño docente que permitan el mejoramiento de la docencia. Los criterios para otorgar estímulos, premios y distinciones a la docencia calificada y a la Investigación.

En Colombia se viene trabajando en mejorar la calidad en la educación y en generar estrategias para que sea posible. La Constitución política en el artículo 67, establece que la educación es un derecho de la persona y un servicio público con una función social que aporta de manera significativa en la dignificación del ser humano, la convivencia social, la justicia, la solidaridad, la participación democrática, el progreso y desarrollo económico de las comunidades. Plantea que es responsabilidad de la sociedad, la familia y el estado, velar por el ofrecimiento de una educación con equidad. En el Art. 68 determina que la enseñanza estará a cargo de personas de reconocida idoneidad ética y pedagógica.

De igual forma la ley 30 establece, en el artículo 2, que la Educación Superior es un servicio público cultural, inherente a la finalidad social del estado. Como servicio público, es deber de la Fundación buscar ante procesos internos y externos la calidad del servicio que presta. En el artículo de la ley 30, se crea el Sistema Nacional, de Información de la Educación Superior, el cual tiene como objetivo divulgar información para orientar a las instituciones de educación superior sobre la calidad, cantidad y demás características del sistema educativo superior. Por ello, el mejoramiento continuo de la calidad es un objetivo institucional que puede acompañarse mediante un ejercicio de cualificación docente.

En la Ley 115 de 1994-Ley General de educación en el Art. 104 define al educador como el orientador de procesos formativos de aprendizaje y enseñanza, acorde con las expectativas sociales, culturales, éticas y morales de la familia y la sociedad. En el Art. 110 dedicado al mejoramiento profesional, plantea que la enseñanza estará a cargo de personas de reconocida idoneidad moral, ética, pedagógica y profesional. Manifiesta que la responsabilidad de dicho

mejoramiento será de los propios educadores, de la Nación, de las entidades territoriales y de las Instituciones Educativas.

El plan de desarrollo docente cumple una función formativa porque le permite al docente situarse como integrante de una comunidad educativa, verse en el espejo de su práctica, le permite desarrollar la capacidad de evaluarse crítica y permanentemente en su desempeño, comprender lo que sabe y necesita conocer, para buscar y aceptar estrategias de cualificación y actualización.

A nivel Institucional en el Proyecto Educativo Institucional se expresa como política generar dinámicas permanentes encaminadas al desarrollo docente. Establecer alianzas estratégicas de interacción permanente con instituciones públicas y privadas de orden regional, nacional e internacional.

La Fundación considera la Función docencia como el proceso educativo a través del cual se logra la construcción de conocimientos, desarrollo de habilidades y el ejercicio de valores necesarios para la formación de recursos humanos capaces de contribuir en el desarrollo de la sociedad.

En los lineamientos educativos y pedagógicos Institucionales se pueden destacar los PRINCIPIOS QUE CARACTERIZAN LA DOCENCIA EN LA FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA y se detallan aspectos relevantes en cuanto a aspectos fundamentales a tener en cuenta en el proceso enseñanza aprendizaje.<sup>40</sup>

De igual forma, la Fundación a través de su Reglamento del personal docente Acuerdo No. 013 de 2004, establece lineamientos generales sobre la organización del proceso de categorización y sobre los efectos de los resultados para la carrera docente, se pueden mencionar el Art. 4, Art. 25 y Art. 26 referentes a capacitación y evaluación para el desarrollo.

---

<sup>40</sup> VAC-DA-523-2002 lineamientos Educativos y Pedagógicos, Fundación Universitaria del Area Andina

## **5. SITUACION ACTUAL DE LA FORMACION Y EL DESARROLLO DE DOCENTES EN LA FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA**

### **5.1 DIAGNÓSTICO DE LA FORMACIÓN Y DESARROLLO DOCENTE EN LA FUNDACIÓN**

#### **5.1.1 Estructura General Plan de Desarrollo Docente Institucional**

5.1.1.1 Antecedentes. El año 2002 se declara el año de la calidad docente y se estructura el Diplomado Permanente en Competencias para la Docencia Universitaria, con miras a cualificar al Docente de la Fundación en especial en el Saber Pedagógico proyecto del cual se derivaron una serie de acciones que forman la propuesta de la segunda versión del Diplomado para el año 2003.

Inicialmente en la primera etapa se incluyeron módulos como: Informática básica, intermedia, tecnología y pedagogía, proyección social, competencias para la enseñanza de las ciencias, investigación formativa y escritura del artículo académico mediante una metodología flexible y presencial.

Se establecieron parámetros de inscripción, de requisitos para obtener la certificación y de evaluación que permitían tener un seguimiento y garantizar la calidad en el programa a seguir para el Diplomado Permanente.

El primer ciclo del Diplomado se realizó en el año 2002, año de la calidad docente. Para la segunda etapa que inicio en el 2003 y continuó en el 2004, se consolidó una propuesta en la cual además se continuó con el enfoque de áreas integradas, definiendo como Áreas de Requisito indispensable el Área de Pedagogía, a su vez para el 2005 se continua con el Área de Pedagogía con los módulos de Didáctica, Evaluación por competencias y Ambientes de Aprendizaje, Área de Comunicaciones donde se integran los módulos de Idiomas y Expresión oral y Escrita y se abren dos módulos opcionales complementarios en el Área Pedagógica: Lúdica en procesos educativos y aprendizaje autónomo. Los módulos que se venían dando en las Áreas de Informática, Investigación y Proyección Social fueron ésta vez organizados en las diferentes Áreas Transversales respectivas. La finalidad es que desde Desarrollo Académico, Área responsable de los programas de capacitación y formación docente se den los lineamientos, asesoría permanente y finalmente garantizar la calidad y pertinencia de los programas ofrecidos por las diferentes Áreas: Facultades y Áreas transversales en la Fundación, este proyecto se va a empezar a trabajar desde el 2005, ya se cuenta con los lineamientos para tal fin.

### **5.1.2 Proyecto Diplomado Permanente en Competencias para la Docencia Universitaria**

El Diplomado como su nombre lo indica es de carácter permanente, logrando en el docente una alta motivación para participar de este proceso de formación en el cual se cuenta con un programa bien estructurado en cada uno de los módulos, con formadores altamente calificados varios de ellos miembros de la comunidad areandina, todos conocedores de los lineamientos educativos y pedagógicos de la Fundación con el fin de orientar al docente permanentemente. Con este Diplomado a su vez se ha logrado la integración de los docentes e interacción en las actividades de clase en cada uno de los módulos y la aplicación permanente en la práctica de los conocimientos adquiridos y se ha brindado un apoyo permanente en cuanto a apoyo financiero y facilidades de pago y mantener una oferta de módulos permanentes con el fin de que el docente pueda acceder a un mejor escalón en la categorización docente Institucional, de acuerdo al nuevo reglamento docente.

En el 2005 se inicia el III ciclo de formación, este surge de la necesidad de formación al docente en las competencias que requiere de acuerdo al perfil del docente de la Fundación, un perfil que integra áreas que precisamente el Diplomado busca fortalecer, como son el Area de Pedagogía, el Area de Comunicaciones, el Area de Idiomas y brindarle al docente opciones alternativas para su formación integral, los módulos se van actualizando en cuanto a temas a tratar, contenidos, estrategias, se ve proyectado en la inversión la asignación de presupuesto para que contempla los docentes formadores, distinguidos por su idoneidad y calidad académica, el mejoramiento en cuanto a organización y logística con el fin de que en cada uno de los módulos se cuenten con los recursos necesarios, además de ello los módulos complementarios que constituyen un componente flexible en el Diplomado e ir innovando en temas que capten la atención del docente y que contribuyan a su formación integral.

Como productos del Diplomado permanente se pueden mencionar los PPA mejorados y actualizados de los docentes y las guías de los módulos del Diplomado que están en el 2005 en proceso de revisión para su publicación y socialización con los docentes

**Tabla No 1 Participación de Docentes Diplomado 2004**

<b>FACULTAD Y/O PROGRAMA</b>	<b>NUMERO DOCENTES DEL PROGRAMA En 2004<sup>41</sup></b>	<b>DOCENTES FORMADOS</b>	<b>INDICE DE PARTICIPACION</b>
Enfermería	51	42	82%
Optometría	44	16	36%
Auxiliares de Enfermería	6	0	0%
Instrumentación Quirúrgica	24	10	42%
Radiología	13	9	69%
Diseño de Modas	20	4	20%
Terapia Respiratoria	24	16	67%
Mercado, publicidad y ventas	24	5	21%
Ingeniería Industrial y tecnología de Alimentos	24	3	13%
Ingeniería de Sistemas	7	1	14%
Ingeniería de Minas	5	0	0%
Dpto. de Humanidades	7	10	100%
Dpto. de Idiomas	4	0	0%
Dpto. Informática Educativa	6	1	17%
Centro de Investigación y Desarrollo	15	9	60%
Dpto. Ciencias Básicas	25	13	52%
Bienestar	12	9	75%
<b>TOTAL</b>	<b>311</b>	<b>148</b>	<b>48%</b>

### **5.1.3 Estudios de Postgrado**

La Fundación, a mediados del 2004, realizó un convenio con UNAD-CAFAM para la realización de la Especialización en Pedagogía para el Desarrollo del Aprendizaje Autónomo. Esta especialización es modalidad distancia y se trabaja con un modelo autónomo donde además de actividades en pequeños grupos, mensualmente se realiza un encuentro de gran grupo con la orientación del consejero de la especialización.

<sup>41</sup> Fuente: Dir. Gestión y Desarrollo Humano-Contratación docente Fundación Universitaria del Area Andina 2004

39 personas fueron beneficiados con una beca del 60% del valor total de la especialización para 38 docentes y una beca para la Coordinadora de Pedagogía y Didáctica.

La Fundación cubrió el 40% del valor total como beca institucional y el docente aportó el 60%.

**Tabla No. 2 - Participación de Docentes Especialización en Pedagogía para el desarrollo del aprendizaje autónomo 2004**

FACULTAD Y/O PROGRAMA	NUMERO DOCENTES DEL PROGRAMA EN 2004 <sup>30</sup>	DOCENTES FORMADOS	INDICE DE PARTICIPACION
Enfermería	51	12	24%
Optometría	44	2	5%
Auxiliares de Enfermería	6	2	33%
Instrumentación Quirúrgica	24	1	4%
Radiología	13	0	0%
Diseño de Modas	20	0	0%
Terapia Respiratoria	24	1	4%
Mercado, publicidad y ventas	24	1	4%
Ingeniería Industrial y tecnología de Alimentos	24	1	4%
Ingeniería de Sistemas	7	0	0%
Ingeniería de Minas	5	0	0%
Dpto. de Humanidades	7	4	57%
Dpto. de Idiomas	4	0	0%
Dpto. Informática Educativa	6	3	50%
Centro de Investigación y Desarrollo	15	1	7%
Dpto. Ciencias Básicas	25	10	40%
Bienestar	12	0	0%
Div. Desarrollo Académico 1 Coordinadora de Pedagogía y Didáctica			
<b>TOTAL</b>	<b>311</b>	<b>38</b>	<b>12%</b>

<sup>30</sup> Fuente : Dir Gestión y Desarrollo Humano-Contratación Docente 2004, Fundación Universitaria del Area Andina

#### **5.1.4 Proyecto de Acompañamiento Pedagógico de los programas en diseño, elaboración e implementación de los Proyectos Pedagógicos de Aula**

El objetivo de este programa consiste en orientar y asesorar de manera permanente la labor docente desde la Coordinación de pedagogía y didáctica a través de encuentros periódicos, capacitación, tutorías y mensajes alusivos a la labor educativa que permitan la modificación de los contextos organizativos, laborales y relacionales en los diferentes programas académicos que integran la Fundación Universitaria del Area Andina. A su vez servir de soporte permanente en las Estrategias pedagógicas y en el proceso enseñanza-aprendizaje y transferencia de los docentes. Con este proyecto se ha logrado fortalecer las relaciones con los docentes logrando un mayor acercamiento e interacción con el fin de conocer sus expectativas, sugerencias, necesidades de formación y se ha logrado una mejor comunicación e información con ellos para darles a conocer los proyectos Institucionales y mantenerlos actualizados en temas educativos y docencia.

En cuanto a los Proyectos Pedagógicos de Aula, como parte del Acompañamiento Pedagógico a los docentes y a las Facultades en General, la capacitación y asesoría en la elaboración de los proyectos pedagógicos de aula, ha sido permanente, con el fin de garantizar la calidad en el diseño y puesta en marcha de los proyectos, los cuales son elaborados y presentados por cada docente en su Facultad al inicio de cada semestre.

“El proyecto pedagógico se constituye como la principal estrategia de planeación de las actividades y estrategias docentes en cada periodo académico. Para ello se dispone de unos lineamientos institucionales con un esquema específico”<sup>31</sup>.

Para su elaboración y unos componentes que se deben desarrollar en este documento el cual se constituye de permanente consulta. Con cada facultad y de forma independiente se ha venido dando asesoría permanente a los docentes.

En cuanto a la capacitación brindada en este sentido, en el 2004, se capacitó al Centro De Investigación y Desarrollo, a Bienestar Institucional y se dio asesoría en diseño de PPA a programas nuevos como Diseño Gráfico y Administración de Negocios Internacionales.

En la actualidad todos los docentes de la Fundación, tienen elaborado su Proyecto Pedagógico de aula de acuerdo a los lineamientos institucionales. A su vez se

---

<sup>31</sup> VAC-DA-541-2002 Propuesta Inclusión PPA en Currículos, Fundación Universitaria del Area Andina

está reforzando la inducción de los docentes nuevos para su implementación y se capacita y asesora al docente para su diseño y elaboración.

### **5.1.5 Proyecto de Inducción Docente**

La jornada de inducción es un insumo fundamental para integrar la comunidad académica de la Fundación Universitaria del Área Andina para demarcar lineamientos generales para el período académico que se inicia. Es el primer paso para lograr motivación y compromiso del personal nuevo, y un espacio para la formación continua o permanente de docentes nuevos y antiguos como estrategia de mejoramiento de la calidad educativa. De la misma manera, las jornadas de inducción están encaminadas a generar espacios de apertura y renovación en un contexto humanizante de liderazgo participativo.<sup>42</sup>

Se plantea en este proyecto la planeación, organización, ejecución y evaluación de las jornadas de inducción docente, teniendo como fundamento para su organización las necesidades de capacitación explicitadas por los mismos docentes en diversos espacios, donde se genera espacios académicos donde se tocan temas relacionados con la labor docente y desarrollo institucional.

La Jornada de inducción se realiza al inicio de cada semestre, de forma integrada con Gestión y Desarrollo Humano y Facultades, un día especial es realizado por Desarrollo Académico día en el cual se realizan actividades académicas como conferencias, seminario taller y en general un espacio en el cual se han tratado temas de actualización de interés para el docente, en estas jornadas el docente se actualiza, se integra con la comunidad académica, se genera un mayor sentido de pertenencia y conocimiento de la Fundación y se brindan espacios para su participación activa.

A su vez se recopila información sobre necesidades de formación, expectativas de los docentes en cuanto a su labor en la Fundación, retroalimentación sobre la información recibida para detectar si fue suficientemente clara, evaluación de logística y formadores de la Jornada, mayor compromiso y motivación del docente hacia los planes de formación docente Institucional ya que en estas jornadas se les suministra toda la información sobre capacitación y áreas de apoyo.

---

<sup>42</sup> VAC-DA-538-2003 Plan de Desarrollo Profesorado 2003

### **5.1.6 Proyecto de Producción de material Didáctico**

En una época en la que la enseñanza necesita la puesta en práctica de nuevas metodologías, destrezas, actitudes y valores necesarios para vivir en un mundo en constante cambio, se pretende facilitar la elaboración de recursos didácticos, que apoyen la tarea docente, al objeto de conseguir una educación de calidad que incorpore los avances que se producen en el ámbito educativo. En este sentido y con el fin de potenciar cuantos proyectos sirvan a la consecución de estos fines, la Coordinación de Pedagogía y Didáctica viene asesorando la realización de material didáctico que sean producto del desarrollo de las Unidades integradas de aprendizaje dentro del Diplomado permanente en competencias para la Docencia Universitaria, en lo que se refiere al aspecto didáctico y pedagógico.

Este proyecto se ha venido consolidando inicialmente con la publicación Serie Educando al Educador: publicación de los lineamientos educativos y pedagógicos de la Fundación, Proyecto Pedagógico de Aula, los cuales han sido promocionados en la comunidad académica para que todos tengan acceso a estos documentos de consulta permanente, ya que son indispensables para la construcción del Proyecto Pedagógico de Aula que elaboran los docentes en cada periodo académico.

A su vez en el 2004 se promovió la elaboración de Guías de Aprendizaje para los docentes que realicen los módulos del Diplomado Permanente en Competencias para la Docencia Universitaria, las cuales en la actualidad al 2005 se encuentran en revisión para ser publicadas y posteriormente sirvan de ayuda didáctica y hagan parte de las estrategias de enseñanza promoviendo a su vez el aprendizaje autónomo de los docentes.

En la actualidad se está asesorando y capacitando a Docentes del programa de Terapia Respiratoria en elaboración de guías para prácticas hospitalarias.

A partir de la evaluación de desempeño de los docentes, la evaluación de las jornadas de Inducción, de los Diplomados de Investigación, del Diplomado Permanente en Competencias, de los resultados de los procesos de autoevaluación con miras a la acreditación, de los procesos de evaluación de las prácticas formativas y la observación de la coordinación de pedagogía y didáctica, se detectaron las problemáticas relacionadas a continuación.

- Insuficiente preparación de los Docentes en el uso de las nuevas tecnologías y metodología modernas de enseñanza
- Carencia de orientación en la preparación de material didáctico

- Dificultad para la conformación de comunidades académicas dedicadas a reflexionar sobre los problemas de la disciplina y profesión.
- Falta de formación en el campo de la investigación y publicaciones
- Necesidad de contar con herramientas encaminadas a cualificar la gestión académica.
- Escaso dominio de un segundo idioma
- Falta de formación disciplinar a nivel de maestrías y doctorados.

Por las razones expuestas, se define en el presente plan de desarrollo docente un conjunto de acciones y procesos educativos que la institución ofrece a los docentes directa o indirectamente, con el fin de actualizar y profundizar sus conocimientos, elevar su nivel investigativo y docente a través de la formación pedagógica, la gestión, investigativa, disciplinar y tecnológica, para contribuir en la modernización académica de la institución.

## 6.REFERENTES INSTITUCIONALES

### 6.1 RESEÑA HISTORICA

La idea de crear una institución de carácter tecnológico surge de un grupo de personas, dedicadas a la Corporación de Acción popular "PROCOLOMBIA", entidad dedicada a la promoción social.

El decreto 80 de 1980 permitió a este grupo de personas presentar hacia el año de 1982, un estudio de factibilidad al ICFES para crear dicha institución, y el 23 de mayo de 1983 la junta directiva de el ICFES por medio de acuerdo de 057 le otorgo su aprobación.

La fundación es una institución sin animo de lucro, de utilidad común dotada de personería jurídica, autonomía administrativa patrimonio independiente y sometida a la constitución política y leyes de Colombia, es un establecimiento de educación superior con personería jurídica, por medio de la resolución No 22215, desde el día 15 de diciembre de 1983 aprobada por el Ministerio de Educación Nacional.

"La entidad inicio labores en el segundo semestre de 1984 con el nombre de la Fundación Tecnológica del Area Andina, ubicada en la carrera 6 No 54-06 de Bogota, con las siguientes carreras: Tecnología de Alimentos, Administración de Obras Civiles y Minería; estos programas fueron autorizados en las dos jornadas y con un cupo máximo de 40 alumnos por curso"<sup>33</sup>.

Con los cambios dados en la reforma de la Educación Superior dada la ley 30 de 1992, Fundación opta por realizar el cambio de Tecnología a Universitaria para la cual presenta la solicitud y propuesta de dos careras : Ingeniería Industrial de Alimentos, Terapia Respiratoria y las reformas correspondientes en el pensum de las nuevas carreras ante el ICFES, en el primer semestre del año de 1993. Actualmente la Fundación ofrece los siguientes programas a nivel presencial : Ingeniería Industrial de Alimentos, Ingeniería de Minas, Ingeniería de Sistemas, Terapia Respiratoria, Instrumentación Quirúrgica, Optometría, Enfermería, Radiología e Imágenes Diagnosticas, Administración de Mercadeo, Publicidad y Ventas, Administración de Empresas, y Diseño de Modas y Textiles. En Educación a Distancia tiene los siguientes programas: en pregrado, Contaduría Publica, Administración de mercado, Publicidad y Ventas, Administración de obras civiles, Administración de Hoteleria y Turismo. En postgrado: Gestión Ambiental, Auditoria en salud, Gerencia en Salud Ocupacional, Epidemiología, Alta Gerencia y Desarrollo Deportivo e Informática y Telemática.

---

<sup>33</sup> Fundación Universitaria del Area andina, Dirección de Gestión y desarrollo Humano

La institución inicio labores en la carrera 6 No 54-06 y dado su crecimiento, se traslado a una planta física mas amplia ubicada en la calle 71 No 15-42 de esta ciudad . El ICFES realizo varias visitas a dicha sede dentro de las cuales se destaca la aprobación de los programas que funcionan en la institución.

Para atender la demanda de matriculas se traslado a la calle 71 No 13-21 de esta ciudad. Allí se practicaban visitas del ICFES y se recibió aprobación de los programas académicos que estaban funcionando. Aunque la Fundación tiene su domicilio en la ciudad de Bogota, esta facultada para actuar en todo el territorio nacional dentro de la normas legales y vigentes. Actualmente cuenta con una seccional en la ciudad de Pereira, así como una sede en Ibagué y Valledupar y múltiples convenios en diferentes ciudades del país.

## **6.2 MISION**

“La Fundación Universitaria del Área Andina es una institución de educación superior comprometida con la formación integral y permanente de personas, con visión emprendedora, humanista y social, mediante la utilización adecuada de la técnica, la tecnología y la ciencia; para dar respuesta a las necesidades del país y la sociedad desde una perspectiva creativa e investigativa”<sup>34</sup>.

## **6.3 VISION**

La Fundación se propone:

El desarrollo de una concepción humanista del hombre, independientemente de la ocupación, disciplina o profesión objeto de su formación.

El diseño de procesos educativos presenciales, semipresenciales y a distancia, acordes con las necesidades socio-económicas de las comunidades y los avances científicos y tecnológicos en todo lo relacionado con los procesos de información, comunicación y educación.

La formación de profesionales con un profundo conocimiento de la ciencia y la tecnología propia de su disciplina, profesión u ocupación y de su aplicación consciente en un contexto de calidad total, servicio y ética profesional.

La vinculación permanente con la comunidad nacional e internacional mediante actividades de investigación, asesoría, consultoría y

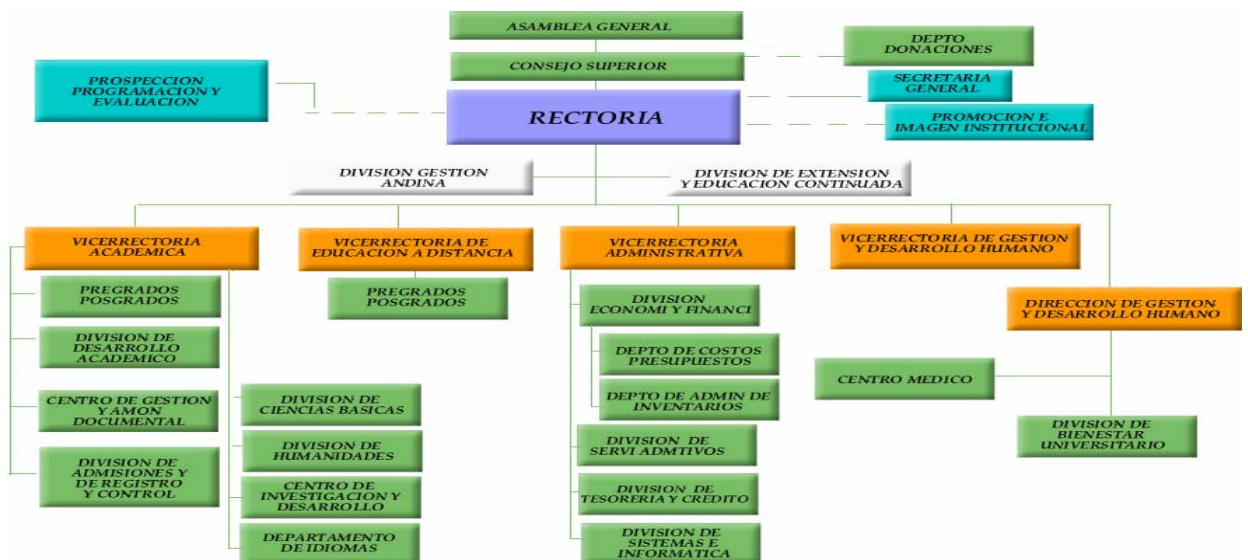
---

<sup>34</sup> Fundación Universitaria del Area andina, PEI, 2002

formación del recurso humano requerido en los diferentes niveles de la estructura ocupacional.

La formación de profesionales líderes conscientes de su responsabilidad en los procesos de desarrollo económico, científico, tecnológico, social y cultural dentro de un contexto de participación democrática <sup>35</sup>

## 6.4 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



<sup>35</sup> Ibid

## **7.METODOLOGIA**

### **7.1 ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN**

Para ello se realizó la consulta de libros, buscadores Internet: páginas relacionadas con talento humano, formación y desarrollo, entre otras, las cuales se relacionan tanto en la Bibliografía como en los pie de página. A su vez se buscó información histórica institucional: para estudiar la evolución y desarrollo de la FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA, las políticas académicas y de personal docente, para determinar el estado actual general que sirvió de base para la propuesta para dar un marco contextual al proyecto, igualmente se tuvieron en cuenta los lineamientos de Instituciones gubernamentales como el ICFES y el Ministerio de Educación Nacional - MEN.

De la información recopilada se puede destacar el hecho de que la División de Programación y Desarrollo Académico, desde la Coordinación de Pedagogía y Didáctica, encargada del proceso de formación y desarrollo de docentes a nivel Institucional, viene funcionando formalmente desde el año 2002 y de manera informal desde el año 1998. De esta forma, se tuvieron en cuenta los documentos académicos llamados VAC dado que esta División hace parte de la Vicerrectoría Académica, a su vez ya existían los lineamientos educativos y pedagógicos Institucionales y un plan de formación de docentes, que consistía en el Diplomado Permanente en Competencias para la Docencia Universitaria y algunas otras capacitaciones en especial en temas relacionados con Pedagogía.

Se estudiaron algunos planes de formación y desarrollo docente de otras Instituciones de Educación Superior que sirvieran de guía para el presente proyecto, algunas de ellas con planes bien estructurados.

Además de la información existente en la División de Desarrollo Académico se realizó la recopilación de información referente a capacitación en las diferentes áreas, tanto Facultades como Areas Transversales, quienes han venido desarrollando algunos programas de formación para los docentes, los cuales no habían sido validados hasta el momento de realizar el presente estudio. Con las áreas se tuvo reunión directa y se solicitó vía correo electrónico la información requerida de capacitación, la cual fue validada por cada Decano y Director de Area Transversal y posteriormente, en reunión con el Director de Gestión y Desarrollo Humano, se tuvo en cuenta la capacitación externa y se logró definir el número total de horas de formación del docente, que para categorizarse además de otros requisitos, debía en los últimos 3 años tener 240 horas de capacitación

Este proceso de categorización de docentes que surge a partir del acuerdo 013 de 2004 Reglamento Docente, que da las pautas que permiten hacer un estudio

detallado y personalizado de la formación que se le ha dado a los docentes en los años correspondientes a: 2002,2003 y 2004. Este reglamento fue dado a conocer a toda la comunidad educativa y a partir de el se dictan las normas que orientan la propuesta de formación y desarrollo de docentes 2006-2010.

Los documentos Institucionales y lineamientos que se tuvieron en cuenta en el presente proyecto, se mencionan a continuación, algunos de ellos serán incluidos como anexos del presente trabajo.

- lineamientos Educativos y Pedagógicos (VAC DA 523 de 2002)
- Lineamientos Para La Construcción de Los Currículos de Los Programas de Pregrado en las Estrategias Presencial, Semipresencial y a Distancia (VAC DA 514 de 2002)
- Lineamientos Para El Desarrollo, cualificación y Capacitación Continuada de Los Profesores (VAC DA 505 de 2002)
- Perfil docente por competencias VAC-DA-561-2005 (Definido para el presente proyecto)
- Acuerdo 013 Reglamento Docente (Ver Anexo 1)
- Criterios de Categorización según Comité de Desarrollo Docente
- Lineamientos para Construcción de PPA e Inclusión en Currículos (VAC DA 541 de 2002)

## **7.2 SITUACIÓN ACTUAL**

Se realizó inicialmente una entrevista informal al Vicerrector Académico, al Director de Desarrollo Académico y al Director de Gestión y Desarrollo Humano de la FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA, con el fin de obtener información relacionada con formación y desarrollo que se hace en la actualidad y de las políticas existentes sobre el tema. para este estudio se tuvo en cuenta la documentación existente: políticas de dirección de personal, estadísticas relacionadas con los docentes, documentos institucionales (VAC) y la información con que se cuenta en la Coordinación de Pedagogía y Didáctica, área encargada de la Formación y Desarrollo Docente Institucional tal como: Necesidades de capacitación de los docentes expresadas en encuesta de opinión que se realiza iniciando semestre en la Jornada de Inducción, a su vez mediante entrevista con cada una de las Áreas que intervienen en el plan de desarrollo y formación docente Institucional cuyos representantes son: Decanos, Directores de Áreas Transversales, Directores de Programa, a quienes a su vez se les solicitó mediante un formato un presupuesto aproximado de capacitación docente y mencionar algunos proyectos propuestos de acuerdo a necesidades detectadas.

En la situación actual se detectaron aspectos como:

- Poca Articulación entre las acciones de División de Programación y Desarrollo Académico y la División de Gestión y Desarrollo Humano, en cuanto a los planes de capacitación y la evaluación para el desarrollo de los docentes.
- Falta de interacción de Desarrollo Académico con Facultades y Areas Transversales, con el fin de validar la capacitación impartida desde cada área y tenerla en cuenta en el proceso de categorización docente.
- No existían estadísticas claras de formación docente, se contaba con registros escritos de las capacitaciones impartidas y un estudio detallado de jornadas como la de inducción docente que se realiza cada año, pero estadísticas de formación en el Diplomado Permanente en Competencias para la Docencia Universitaria, no se contaba con ellas, lo que hacia difícil tener una consulta inmediata y personalizada del total de horas en las que se había capacitado un docente a nivel interno en la Fundación.
- Se contaba con un documento en borrador del perfil docente en la Fundación que no había sido validado, del cual se partió para la elaboración en el presente proyecto, del documento perfil docente por competencias.
- Se venía trabajando con docentes formadores de docentes de la misma Institución, esto hizo que inicialmente las capacitaciones fueran gratuitas y posteriormente, a partir del año 2003, las capacitaciones dentro del Diplomado desde cada uno de los módulos que lo integran, fueran remuneradas y por lo tanto se empezó a cobrar al docente un porcentaje, ya que la Fundación aporta un 50% del valor de la Inscripción. Esto permitió a su vez seleccionar y contratar personas externas a la Fundación, que en la actualidad trabajan como formadores en el Diplomado y en una serie de actividades de capacitación programadas para los docentes y comunidad académica y que cada día ha venido mejorando el proceso de selección de formadores con competencias adecuadas para impartir los conocimientos que nuestros docentes necesitan.
- Se trabajó conjuntamente con la Oficina de planeación la propuesta inicial-plan de formación y desarrollo docente Institucional, que se presenta en este documento, para que fuera avalada, se recibieron recomendaciones del equipo de esta oficina, las cuales fueron tenidas en cuenta para las reformas que se hicieron al documento final, se tuvo en cuenta el proceso de transformación a Universidad que se está llevando a cabo actualmente en la

Fundación y los resultados esperados y los proyectos que debían realizarse relacionados con los docentes. Estas revisiones se realizaron con reuniones permanentes programadas con la Directora de Planeación, Director de Desarrollo Académico y el equipo de trabajo de planeación y desarrollo académico.

- Cabe destacar que como Coordinadora de Pedagogía y Didáctica encargada de los planes de formación de docentes me encuentro desde Mayo del 2004, tiempo que me ha permitido estudiar muy bien el estado actual de los planes y proyectos existentes con la dirección permanente del codirector y Director del Area de Desarrollo académico y equipo de trabajo de la división y plantear propuestas las cuales se han venido estructurando y que ahora se plasman en este proyecto.
- Algo para destacar en el análisis de la situación actual, es la programación de los temas a capacitar, de acuerdo a información tomada desde el ICFES, quienes fueron los que primero plantearon a nivel nacional una propuesta de formación y posteriormente se programaron otros temas de capacitación.

### **7.3 INFORMACION ADICIONAL**

Además del análisis de la situación actual y las necesidades detectadas se relaciona a continuación información adicional que permite la realización del plan de formación y desarrollo docente basados en referentes institucionales e información estadística para la toma de decisiones.

#### **7.3.1 Políticas y Lineamientos Institucionales**

Son los referentes institucionales que se toman como base para el enfoque que se quiera dar a la formación, estos incluyen los lineamientos educativos y pedagógicos, políticas de evaluación para el desarrollo, reconocimientos y distinciones a los docentes, perfil del docente de la Fundación, Reglamento Docente, PEI.

#### **7.3.2 Evaluaciones realizadas en cada una de las Jornadas y Eventos desarrollados**

En cada uno de los módulos del Diplomado Permanente se realiza al final una evaluación (ver Anexo 3) donde se evidencian aspectos relacionados con la satisfacción del docente en cuanto a: Docente formador, estrategias pedagógicas, logística, recursos empleados y además hay un espacio para captar opiniones de

los docentes en cuanto a observaciones generales, temas en que quisiera capacitarse, que uso le dará a los conocimientos recibidos entre otras. A su vez en las Jornadas de inducción al final el docente diligencia un formato de evaluación (ver Anexo 2) con el fin de disponer de información de vital importancia que se constituye en un insumo para la realización de nuevos proyectos y de mejoramiento permanente.

### **7.3.3 Proceso de Categorización**

Del proceso de categorización que se inicia en el 2005 y partiendo del reglamento docente, se expresa claramente el requisito de capacitación del docente para su categorización, por lo tanto con la División de Gestión y Desarrollo Humano se viene realizando una revisión de las estadísticas de capacitación hasta ahora y se proyectan nuevas estrategias y oferta de capacitación interna con el fin de que el docente pueda aspirar a ascender en categorías, además de otros componentes que contribuyen a este fin como son los estudios de postgrado e investigación entre otros. Para tal fin se detecta la necesidad de convenios Interinstitucionales con otras Instituciones de Educación Superior a nivel nacional e internacional.

### **7.3.4 Evaluación para el Desarrollo**

Esta evaluación cuya Area responsable es la División de Gestión y Desarrollo Humano, se viene realizando permanentemente en la Fundación y sirve de insumo para la toma de decisiones tales como entrega de reconocimientos y distinciones y detectar debilidades en los procesos de formación, teniendo en cuenta que el docente es pilar fundamental en estos procesos. Este insumo debe llegar a ser indispensable en la programación que se realice en cuanto a formación y desarrollo docente, ya que la Institución se está enfocando en la actualidad en la Evaluación para el Desarrollo, con la cual se busca precisamente integrar la evaluación y tomar de esta las debilidades encontradas como oportunidades de formación y desarrollo docente y viceversa con el fin de que aquellos docentes que hayan recibido formación la reflejen en su evaluación. En la actualidad se va a dar inicio a una propuesta de mejoramiento de los instrumentos empleados para evaluar y como se venía comentando el enfoque de la evaluación, quedando íntimamente relacionada con referentes institucionales y crecimiento personal y profesional que se busca en el docente.

De acuerdo a los resultados encontrados se pueden mencionar entre otros aspectos por mejorar en el docente: Creatividad e Iniciativa, Permitir una mayor participación de los estudiantes, generar mayores didácticas.

### **7.3.5 Proyectos Institucionales**

La Institución está en un proceso permanente de cambios y mejoras. En este momento se está trabajando la Autoevaluación de programas y Autoevaluación Institucional con miras a la acreditación. A su vez se están trabajando proyectos como la implementación del Sistema de Créditos Académicos para lo cual se requiere un trabajo permanente con los docentes y para ello se propone el acompañamiento de los mismos desde Desarrollo Académico.

En el proceso de Autoevaluación Institucional y de programas precisamente, se toca el tema de la calidad que se hace manifiesta a través de las características que poseen las instituciones y los programas sometidos al proceso de acreditación. Tales características se valoran refiriéndolas a cada uno de los factores estructurales que, en la práctica, articulan la misión, los propósitos, las metas y los objetivos de una institución, con cada una de las funciones sustantivas: docencia, investigación y proyección social. Actualmente la Fundación se encuentra en este proceso, en el cual la función docente juega un papel fundamental.

El factor docencia fue el factor más alto evaluado, lo cual constituye una gran fortaleza.

### **7.3.6 Intercambio de experiencias docentes**

Teniendo en cuenta la imperante necesidad de actualizarse en especial el personal docente, se detecta la oportunidad de realizar programas de intercambio docente a nivel nacional e Internacional, en el cual éste pueda traer nuevos conocimientos y experiencias y se puedan estudiar nuevas alternativas de mejoramiento para nuestra Institución.

Según el Acuerdo No. 015 de 2004, se crea la Oficina de Relaciones Internacionales de la Fundación, con la cual se busca estimular, promover y facilitar la internacionalización a través de la cooperación en lo educativo, económico y político cultural en el exterior, así como ser promotor de paz, responsabilidad global e integración regional.

En cuanto a la movilidad de docentes, se busca el mejoramiento en la formación de los mismos, en los diferentes niveles, modalidades y por áreas del conocimiento teniendo en cuenta las funciones que desempeñan.

### **7.3.7 Perfil del docente de la Fundación tomando como referente el perfil del docente a nivel internacional**

La Fundación tiene establecido un perfil del docente y de las competencias que se busca desarrollar en él, además tiene unos criterios de selección para ingreso a la planta docente. A continuación un esquema del perfil docente y su relación con Áreas Transversales y Divisiones que contribuyen a su formación como: Humanidades, Proyección Social, Informática Educativa, Centro de Investigación y Desarrollo, Dirección de Gestión y Desarrollo Humano, Desarrollo Académico, Facultades.

### **7.3.8 Propuestas proyectadas y realizadas de capacitación y formación docente de cada una de las Áreas Transversales, Facultades y capacitación recibida por el docente a nivel externo:**

Realizando un adecuado seguimiento de la formación Educación formal y no formal recibida por el docente tanto en el ámbito de la Fundación como a nivel externo, se pueden determinar aspectos como: porque prefirió una Institución o un Area en lugar de otra?, sugerencias para posteriores capacitaciones, calidad en formadores y material didáctico, aprovechamiento del tiempo, transferencia del conocimiento adquirido a los estudiantes y otros docentes.

### **7.3.9 Definición del Perfil del Docente de La Fundación**

Se tuvo en cuenta un documento borrador con que se contaba en Desarrollo Académico sobre perfil docente, se tuvieron en cuenta documentos soporte sobre competencias laborales y de formación, perfiles docentes a nivel Internacional y de allí se construyó el perfil docente por competencias en la Fundación, lo cual me permite identificar unos saberes y unas dimensiones de los conocimientos y habilidades que debe tener para su excelente desempeño. Este documento sirvió como base para la construcción de las competencias por parte de División de Gestión y Desarrollo Humano, quien en la actualidad al 2005 esta trabajando en la propuesta de la evaluación para el desarrollo del docente, basado en este perfil y en los procesos de formación permanente.

En relación con el perfil, se estudia muy bien el perfil docente en cuanto a los conocimientos y habilidades que de acuerdo al PEI y lineamientos Institucionales se quieren del docente de la Fundación y con base en eso, se estructuran los temas, proyectos, resultados esperados, participantes, responsables de la formación docente.

Finalmente se elabora el documento de consulta a la FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA, que es el presente proyecto para que sea tomada en cuenta toda la información en el registrada.

## **8. PERFIL DEL DOCENTE DE LA FUNDACION**

"La FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA, reconoce que las prácticas pedagógicas de los profesores deben poseer un carácter dinámico, recursivo, intercomunicativo y resultante de una reflexión permanente. Este es el punto de partida para el logro de los propósitos de formación y para la búsqueda de soluciones a posibles dificultades identificadas en el quehacer pedagógico del profesor, que se refleje en un proyecto que logre la recreación de la vivencia pedagógica en y desde el contexto de la relación enseñanza- aprendizaje.<sup>36</sup>"

La FUNDACIÓN considera la función docencia como el proceso educativo a través del cual se logra la construcción de conocimientos, desarrollo de habilidades y ejercicio de valores necesarios para la formación de recursos humanos de alto nivel, capaces de contribuir eficazmente en el desarrollo de la sociedad a través de la prestación de servicios profesionales.

Por vía de la Docencia se construyen los fundamentos conceptuales de un objeto de estudio en particular, junto con sus respectivos principios y valores como de las diversas formas y medios de aplicación práctica de los mismos. En la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA, la docencia se desarrolla en el contexto de una práctica pedagógica Participativa, creadora, crítica y dialogal que fomenta la construcción de conocimientos y valores; posibilitando el avance de los estudiantes hacia progresivos niveles superiores de autonomía.

(Ver Anexo 4 y 5)

### **8.1 PRINCIPIOS QUE CARACTERIZAN LA DOCENCIA EN LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA**

Los principios que caracterizan la Docencia de la Fundación Universitaria del Area Andina son los siguientes:

- Una docencia basada en competencias, de manera que se responda de manera efectiva a las necesidades de la sociedad y que se permita una mejor articulación con los problemas de la sociedad y la demanda laboral.
- Una docencia problematizadora, investigativa y contextualizada que posibilita la apertura al conocimiento, a la comunicación y al aprendizaje productivo.
- Una docencia basada en la equidad, garantizando el acceso y promoción de los estudiantes de acuerdo a los méritos y capacidades individuales sin restricciones de raza, religión, edad, cultura, género etc.

---

<sup>36</sup> Fundación Universitaria del Area Andina, Capitulo V, Informe para transformación a Universidad, 2005

- Una formación flexible centrada en competencias, reflejada en los currículos, fundamentos pedagógicos, evaluación de los programas y en los procesos de proyección social.
- Una docencia que permita dotar al estudiante de una mirada integral del mundo natural, sociopolítico y cultural.
- Una docencia que proporcione al estudiante una formación integral donde confluyan los distintos saberes para resolver los problemas teóricos y prácticos de manera creativa e interdisciplinaria.
- Una docencia que garantice al estudiante una formación interdisciplinaria básica en diferentes campos, que le permitan desarrollar su capacidad de comprensión, reflexión y análisis e iniciarse en un proceso permanente de aprendizaje.
- La existencia de diversos contextos de aprendizaje que favorezcan nuevas formas de interacción y de acceso al conocimiento.
- La docencia se concibe en un ámbito de investigación permanente, por parte de la comunidad académica, de tal manera que se constituya en el pilar científico del currículo, ofrezca las posibilidades de retroalimentación y contribuya a la producción y renovación del conocimiento profesional disciplinar, pedagógico y académico – administrativo.
- Una docencia que propicie el fomento y uso de nuevos planteamientos pedagógicos y didácticos, para propiciar la adquisición de conocimientos prácticos, competencias y aptitudes para la comunicación; el análisis creativo y crítico, la reflexión independiente y el trabajo en equipo en diversos contextos, en los que la creatividad exige combinar el saber teórico y práctico tradicional o local con la ciencia y la tecnología de vanguardia.
- Una docencia que atiende a las nuevas tecnologías, empleándolas para crear nuevos entornos pedagógicos, que van desde los servicios de educación a distancia hasta los establecimientos y sistemas "virtuales".
- Una formación integral que reconoce la diversidad cultural, la conciencia ciudadana, los valores y derechos humanos, y La conciencia ecológica como constitutiva y fundante de la formación profesional.

El docente como mediador del conocimiento, con una formación pedagógica básica que les permita entender la construcción curricular y desarrollar su actividad como docente mediador entre el conocimiento, el estudiante y el entorno.

## **8.2 CARACTERÍSTICAS DE LA PRÁCTICA DOCENTE EN LA FUNDACIÓN**

### **8.2.1 En lo cognitivo**

Aborda de manera universal, disciplinar e integral los conocimientos

### **8.2.2 En lo valorativo**

- Promueve un desarrollo ético y deontológico autónomo
- Desarrolla la interdisciplinariedad y transdisciplinariedad del conocimiento

### **8.2.3 En lo comunicativo**

- Integra la teoría con la práctica
- Democratiza el acceso a los conocimientos
- Promociona el espíritu investigativo

## **8.3 COMPETENCIAS QUE POSEE EL DOCENTE DE LA FUNDACIÓN**

### **8.3.1 Competencias Laborales Específicas para el Docente de la Fundación, Tabla No 3**

Intelectuales	Desarrollo de habilidades de pensamiento, enfocados en especial a la toma de decisiones, creatividad, metacognición, análisis crítico, Sólida formación pedagógica y académica en su disciplina, capacidad de innovación y creatividad, análisis e interpretación de la realidad y del entorno.
Personales	El docente sea un ejemplo de vida para sus estudiantes, con inteligencia emocional, motivado, abierto al cambio, emprendedor, en permanente actualización de conocimientos, Principios éticos sólidos expresados en una auténtica vivencia de valores.
Interpersonales	Actitud democrática, convicción de libertad, responsabilidad, respeto por todas las personas y grupos humanos, amplia formación cultural con una real comprensión de su tiempo y de su medio que le permita enfrentar con acierto y seguridad los diversos desafíos culturales, trabajo en equipo (interdisciplinar).
Organizacionales	Permanente orientación al servicio a la comunidad y a

	participar en proyectos Institucionales y propuestas creativas para el mejoramiento y calidad académica, interpretar información y requerimiento de recursos para sus actividades.
Tecnológicas	Proponer soluciones prácticas basados en la tecnología disponible con el cual hacer más eficientes los procedimientos, crear ambientes virtuales de aprendizaje y transfiera este conocimiento y prácticas a sus estudiantes.
Liderazgo y Emprendimiento	Promotor de los proyectos emprendedores tanto personales como de sus estudiantes, logrará motivación y participación de sus estudiantes, reflejado en proyección social, promoviendo líderes positivos para la sociedad

### 8.3.2 Competencias Docentes en la Fundación Universitaria del Area Andina, Tabla No 4

Dimensión Cognitiva	<p>Investiga, analiza y explica la historia de la educación en el mundo y los elementos que caracterizan los modelos de la Educación Superior que son privilegiados por la FUNDACIÓN.</p> <p>Revisa los avances teóricos y de las posibilidades de la Informática como estrategia para el aprendizaje y la docencia.</p> <p>Aprecia las características, actitudes y comportamientos propios del profesor que se desempeña como tutor en las estrategias pedagógicas presencial, semipresencial y a distancia.</p>
Dimensión Actitudinal (Ser)	<p>Con armonía física y espiritual encamina sus acciones hacia una autorrealización personal: en ejercicio de la propia voluntad, creatividad y libertad responsable hacia el cumplimiento de las propias metas.</p> <p>Con pensamiento autónomo y crítico desarrolla sus propias capacidades, habilidades y destrezas intelectuales en forma permanente y autosostenida, desarrolla y utiliza habilidades de observación, comprensión, contextualización, análisis, síntesis y crítica necesarias</p>

	<p>para la investigación y producción intelectual.</p> <p>Con una definición ética Ejerce su profesión docente inspirada en una ética humana.</p> <p>Con un proyecto vocacional asume el desafío de una actualización profesional en una actitud permanente de aprendizaje a lo largo de la vida.</p>
Dimensión Práctica	<p>Competente en habilidades metacognitivas con capacidad para recoger información y organizarla sistemáticamente; de articular lo concreto y lo abstracto; de investigar desde la práctica y la reflexión.</p> <p>Constructor crítico del conocimiento domina los principios básicos de las disciplinas necesarias para la comprensión del entorno físico, social y cultural. Contrasta los conocimientos teóricos con su experiencia personal y la realidad del entorno social en el que interactúa.</p> <p>Profesional de la Educación posee un conocimiento actualizado de las disciplinas auxiliares y los enfoques educativos e interdisciplinarios pertinentes para el tratamiento integral del fenómeno de la educación.</p> <p>Comunicador en procesos educativos desarrolla y demuestra competencia en la comunicación oral y escrita.</p> <p>Facilitador del aprendizaje demuestra habilidad y creatividad para favorecer la interacción de los estudiantes en las diferentes actividades del aprendizaje y utiliza la informática y las nuevas tecnologías de la comunicación como un recurso auxiliar en los procesos educativos.</p> <p>Administrador y gestor de procesos educativos</p> <p>Utiliza creativamente y con criterio educativo los recursos que el medio le brinda, a fin de propiciar la identificación hombre- entorno. Elabora, implementa y evalúa su Proyecto Pedagógico de Aula.</p>
Dimensión Social (Convivir en Comunidad y con el entorno)	<p>Conocedor de la comunidad y el entorno desarrolla un conocimiento interdisciplinario y crítico de la realidad, reconoce y valora la diversidad social.</p>

	Comprometido con la comunidad y el entorno se identifica con la historia, problemas y posibilidades de su país, demuestra conciencia ambiental trabajando por la conservación, ahorro y uso racional de los recursos.
--	---

## 8.4 PRINCIPIOS DE FORMACIÓN

### 8.4.1 Fundamento Normativo

LA FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA basa sus principios de formación, de conformidad a lo establecido en los lineamientos legales nacionales e internacionales que rigen la Educación Superior, entre los que se pueden mencionar:

- La actual Constitución Política de Colombia, que se caracteriza por definir los lineamientos de la vida en sociedad, mediante la discusión común, de tal forma que se garantice el respeto por la dignidad de todos
- La ley General de educación (ley 115 de 1994), que señala el compromiso de los miembros de las comunidades escolares para elaborar participativamente el sentido de su quehacer educativo y la forma de coordinación de sus acciones
- Las políticas gubernamentales y la legislación vigente en materia de educación superior (Ley 30/92), expresadas por el Ministerio de Educación Nacional, ICFES, CNA, CESU, ASCUN, las asociaciones académicas en diferentes áreas del conocimiento y asociaciones gremiales.
- El estudio de las tendencias nacionales e internacionales en materia de educación superior.
- Todos los decretos reglamentarios de la Ley 30, en especial el 2904 de 1994 el cual hace referencia a la construcción de una cultura institucional que se oriente por una Misión y un Proyecto educativo propio que imprima un sello propio a la actividad universitaria.
- Los planteamientos de la Comisión internacional sobre educación para el siglo XXI de la UNESCO.
- Los lineamientos del proyecto educativo institucional de la FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA.

- Las condiciones y requerimientos actuales de orden nacional e internacional, que obligan a que en el país se asuma el reto de poner en marcha opciones educativas abiertas y flexibles que den respuesta a realidades dinámicas y cambiantes como:
- Procesos de globalización e internacionalización de la economía y de la cultura.
- La constitución de grupos regionales y de bloques geopolíticos y geoeconómicos que buscan la cooperación, el intercambio y el desarrollo de alianzas de diferente tipo.
- El rol formativo e investigativo que han asumido otras organizaciones diferentes a las instituciones de educación superior.
- Los cambios en el mercado laboral, que demandan profesionales polivalentes, con sólida formación básica, con las competencias laborales genéricas y específicas de diferentes niveles y con la capacidad de aprender permanentemente
- La incorporación y expansión de nuevas tecnologías de información y comunicación para acceder al conocimiento y para difundirlo, para desarrollar procesos de formación y proyectos investigativos, y para construir redes y grupos especializados
- La heterogeneidad en el perfil de la población actual y futura que accede a la educación superior
- La necesidad de adopción, tanto en la educación formal como en la no formal, de modalidades y estrategias diferentes a las de la educación tradicional en cuanto a forma, espacio y tiempo, empleando por ejemplo medios virtuales; de acuerdo con las necesidades, intereses y posibilidades de los estudiantes definiendo estándares de calidad para estas nuevas modalidades.
- Cultura básica, que posibilite alternativas de continuidad en el sistema educativo.
- El proyecto social con el cual está comprometida la institución, que se proyecta desde las diferentes instancias académicas, atendiendo a la naturaleza de sus diferentes programas de formación y de las comunidades a quienes dirige y presta sus servicios.

#### **8.4.2 Fundamento Epistemológico**

El ser humano, a diferencia de los demás seres vivos de la naturaleza, aprende en forma permanente desde su gestación hasta su muerte. Produce conocimiento por la simple necesidad de acomodarse a su ambiente y por la exigencia de sobrevivir superando sus necesidades.

El ser humano, transcurre su existencia en un proceso continuo de maduración y crecimiento en sus múltiples dimensiones a través de la educación lograda en la interrelación con sus congéneres, ya sea en forma espontánea o ya sea en forma sistemática en las comunidades educativas.

La persona humana es poseedora de una intrínseca dignidad por su condición de ser racional, circunstancia que la hace sujeto de derechos y deberes, merecedora de respeto y comprensión por parte de los otros seres humanos, integrante de la comunidad humana cuyo objetivo es la búsqueda de la calidad de la vida y del desarrollo personal y social.

Estos Lineamientos se plantean como una opción metodológica para la capacitación y perfeccionamiento de docentes de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA. Esta proposición se hace tanto a la luz del marco social, cultural y político de la educación en el país, como a partir del análisis de la realidad nacional y del panorama de transformación educativa que se vislumbra.

El análisis de la relación de la teoría y la práctica docente permite también resaltar la importancia de la relación desarrollo y educación. De la misma manera, se pone en evidencia la formación del capital humano como recurso fundamental en una perspectiva que supere las visiones deterministas de la pedagogía tradicional.

La experiencia de aprendizaje en capacitación docente de la FUNDACIÓN, cuyo análisis empírico se sistematizó en esta propuesta de acción pedagógica, con las características fundamentales de la investigación protagónica, constituye el núcleo central de este trabajo.

#### **8.4.3 Fundamento Pedagógico**

El acervo cultural constituido a través de la historia, va siendo construido, reconstruido, analizado, criticado en forma continua. Este conjunto de saberes, va siendo entregado de mano en mano, por los seres humanos en la escuela de la vida o en la escuela institucional, establecida para tal fin.

Pero cada ser humano en particular, tiene en sí mismo la capacidad de construir sus propios conocimientos a partir de sus inquietudes, sus vivencias y sus conocimientos previos. El hombre y la comunidad tienen la semilla de la solución

de sus problemas, en hombre tiene intrínseca la motivación hacia la calidad de su vida y de su existencia personal y comunitaria.

La familia y la escuela son el ámbito ideal donde las personas constituyen comunidad, aprenden a convivir, elaboran sus propios valores, construyen la sociedad, conquistan la autonomía, la libertad y la paz.

El conocimiento libera al hombre de la opresión de la ignorancia, de la opresión del propio ser humano, de las necesidades, de las enfermedades, estimula la creación para la solución de los problemas individuales y sociales.

El ser humano es responsable final de sus propios conocimientos y aprendizajes. El profesor y la comunidad educativa con todos sus integrantes, se constituyen en los promotores del desarrollo del estudiante, en creadores del ambiente propicio para que se dé y se produzca el aprendizaje, en asesores para la consecución de sus competencias fundamentales y en tutores y acompañantes en el proceso educativo

#### **8.4.4 Fundamento Social**

Los docentes tienen un papel protagónico en el esfuerzo del avance educacional por mejorar los resultados de aprendizaje de todos nuestros estudiantes. Tal como lo demuestran diversas investigaciones, la calidad del desempeño de los docentes, entre otros factores, es uno de los que tiene una alta incidencia en los logros de aprendizaje de los estudiantes. Lo que los docentes deben saber y ser capaces de hacer es crucial en las oportunidades de aprendizaje que tendrán los estudiantes.

La docencia desempeña sin duda un papel de primer orden no sólo por las actividades universitarias que en torno a ella se desarrollan, sino también por los recursos económicos que en ella se invierten, aparte del impacto social que tiene la docencia es tal vez uno de los principales canales por medio de los cuales la FUNDACION se relaciona con la sociedad.

La docencia hoy en día, entre otras cosas, se observa en la presencialidad frente a grupo, pero su significado real debe ser mucho más rico y amplio, abarcando una serie de actividades que se deben de realizar en torno a la actividad concreta de acompañamiento de la cátedra: asesoría, actualización del docente, renovación de sus programas, apoyo a alumnos, vinculación de su cátedra con los problemas sociales de actualidad, calidad de la cátedra, orientación en diversos campos al alumnado, etc.

Con un compromiso acrecentado para ampliar, multiplicar y reforzar su misión estratégica para la distribución social del conocimiento, esto es, del saber y la cultura, en todo tipo de sectores y para una gama diversa de poblaciones, donde

la nueva plataforma tecnológica, las redes virtuales, las alianzas estratégicas, la educación a distancia, la educación continua, el extensionismo universitario y los programas culturales sean la pauta para cumplir con ese gran propósito.

La elaboración de perfiles profesionales representa un esfuerzo por describir en una forma mensurable o al menos observable, lo que los docentes deben saber y ser capaces de hacer en el ejercicio de su profesión. Los perfiles intentan capturar el consenso de la investigación y de los docentes acerca de los conocimientos, habilidades y competencias que deben dominar, de sus roles, tanto en el aula como en la comunidad educativa de la cual forman parte, y de sus responsabilidades respecto a la formación integral y los logros de aprendizaje de sus alumnos, su propio desarrollo profesional y el fortalecimiento de su profesión. Estos estándares identifican las características esenciales de una buena enseñanza, dejando espacio a distintas maneras de ejercerla, sin especificar un estilo particular, ni promover la uniformidad de las prácticas docentes.

El perfil del profesor de la FUNDACIÓN, precisamente, contribuye a mejorar la calidad docente y fortalecer el reconocimiento social de la profesión. Específicamente contribuirán al desarrollo profesional la acreditación de docentes iniciales, la acreditación de programas de formación docente, la acreditación de programas de perfeccionamiento, la autoevaluación, la evaluación y supervisión de prácticas docentes, los procesos de concurso y selección, la promoción en distintas etapas de la vida profesional, y el reconocimiento de los docentes destacados.

Al determinar el perfil, se constituye una guía y un propósito común para el mejoramiento del ejercicio profesional docente que puede ser usada para satisfacer un amplio rango de objetivos, desde dar respuesta a las necesidades de orientación de los principiantes hasta mejorar las competencias de los experimentados, dotando a todos los miembros de la profesión de un claro horizonte de desarrollo profesional, estructurado alrededor de una visión compartida de la enseñanza.

Al mismo tiempo, el perfil ofrece a la profesión un medio para comunicarse en torno a las buenas prácticas de enseñanza. A través de conversaciones serias y profesionales sobre los componentes que integran el marco los docentes pueden intercambiar sus experiencias y resultados, evaluar y comparar las prácticas aplicadas en diferentes contextos individuales y estructurar conversaciones efectivas sobre prácticas ejemplares. Al facilitar este proceso de conversaciones, el marco contribuye a enriquecer las vidas profesionales de los educadores, asegurar la difusión y pertinencia de las buenas prácticas y mejorar los aprendizajes.

La definición del perfil del profesor de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA implica la fijación de criterios relacionados con la selección, dedicación, remuneración, promoción, capacitación y evaluación del desempeño.

#### 8.5 INFORMACION COMPLEMENTARIA, Tabla No 5

<b>SELECCIÓN Y CATEGORIAS</b>	Acuerdo 013 de 2004 Reglamento Docente
<b>TIEMPO DE DEDICACIÓN</b>	El tiempo de dedicación a la actividad docente puede ser: tiempo completo, medio tiempo o cátedra. En casos especiales se puede contemplar la posibilidad del tiempo parcial.
<b>DESEMPEÑO</b>	El docente se desempeña en la Fundación en las siguientes modalidades: exclusivamente académico o académico-administrativo, o académico investigador.
<b>ACTIVIDADES</b>	Un docente puede desempeñar actividades con competencia laboral en: docencia, extensión, proyección social, investigación, capacitación, administración académica.

## **9.FORMACION Y DESARROLLO DOCENTE**

En la Fundación Universitaria del Area Andina se realizan los siguientes procesos que integrados constituyen el transcurrir del docente desde que ingresa a la Fundación y desde este momento ir detectando necesidades de capacitación permanente y que tome conciencia de su importante papel en la formación de otros, para ello y para garantizar el éxito de su gestión es importante que se integre a los procesos de formación y desarrollo institucionales que propenden por darle una formación adecuada a sus necesidades y a las de la fundación

A continuación se describirán cada una de las actividades y proyectos que constituyen la Formación y Desarrollo docente en la Fundación, desde su inicio en que el docente es contratado y luego de forma permanente y continua sigue con la retroalimentación al docente sobre su trabajo y su compromiso de mejoramiento de acuerdo a los parámetros evaluados en la evaluación para el desarrollo, proceso que actualmente se está revisando y elaborando en la fundación, de tal forma que la evaluación sea coherente con las competencias y parámetros de medición de su desempeño como docente.

De los procesos que se llevan a cabo en relación con los docentes en la actualidad, algunos permanecerán, otros continuarán con algunos ajustes y otros serán innovadores de acuerdo a la propuesta de mejoramiento expresada en el presente proyecto.

### **9.1 CONTRATACIÓN DOCENTE**

Responsable: Gestión y Desarrollo Humano

Pertencen al personal docente todas aquellas personas que estén contratadas para ejercer funciones de docencia, investigación y proyección social, en los programas presenciales y a distancia de la Fundación Universitaria del Area Andina.

La Fundación entiende por docente como aquella persona que diseña situaciones de aprendizaje, contextualizadas en el entorno social de los estudiantes, con el objeto de plantear retos en condiciones de interacción social, cuya solución posibilite formar y desarrollar las potencialidades que le permitan al estudiante alcanzar la condición de sujetos de su actuación y su desarrollo personal y colectivo.

El proceso pedagógico de la Fundación tiene como centro al estudiante donde el docente es la persona que lo acompaña y guía. El docente por consiguiente es protagonista del proceso enseñanza aprendizaje, por lo que debe poseer los

conocimientos profesionales y las competencias pedagógicas y personales que le brinden las herramientas que garanticen el aprendizaje del conocimiento y el acompañamiento al proceso singular que cada estudiante vivencia día a día. Estos elementos de base, determinan la selección del docente, y los programas de desarrollo, capacitación y bienestar que diseña la Fundación Universitaria del Área Andina.

La contratación de docentes en la Fundación Universitaria del Área Andina está de acuerdo con los marcos legales establecidos por la Constitución Nacional, el ministerio de Educación Nacional y la reglamentación pertinente, así como las normas del Código Sustantivo del Trabajo y la Ley 100 de 1993 del Sistema de Salud Social Integral, el Reglamento Interno de Trabajo (abril 7 de 1997) y el Reglamento de Personal Docente (Acuerdo 013 del 23 de noviembre de 2004) y el "Plan General de Bienestar Institucional" (Acta de Consejo Superior número 007 del 27 de agosto de 2002).

Para aplicar una política acorde con lo dicho, la Dirección de Gestión y Desarrollo Humano es la instancia encargada del proceso Selección, Vinculación y Contratación, Evaluación Para el Desarrollo, Bienestar, las Políticas de Remuneración y Compensación y Categorización docente y de apoyar a la División de Programación y Desarrollo Académico en el programa de Cualificación y Capacitación docente.

### **9.1.1 Procedimiento**

Para ser vinculado el docente requiere ser ciudadano Colombiano en ejercicio, o extranjero legalmente residenciado, acreditar el título académico requerido en el nivel de formación correspondiente, y la matrícula profesional en aquellas profesiones para las cuales está legalmente establecida. También debe acreditar mínimo dos (2) años de experiencia como docente en educación superior, en el nivel en el cual va a desempeñarse, durante los últimos cinco (5) años y experiencia profesional certificada de desempeño laboral, en el área de conocimiento en la que actuará como docente. Lo anterior después de haber sido aceptado según el perfil establecido para el cargo, dentro del proceso de selección de personal que tiene establecido la institución.

Los candidatos a docentes presentan su hoja de vida en la Facultad o Programa Académico o en la Dirección de Gestión y Desarrollo Humano. El proceso se inicia con el análisis de la hoja de vida y una entrevista en la Facultad o Programa Académico, en la cual se verifica la información de méritos académicos y una vez elegido el docente, se remite a la Dirección para iniciar el proceso de contratación.

De acuerdo con los principios generales de contratación, los docentes de la Fundación firman contratos de trabajo a saber: a) A Término Indefinido y b) Por la

Naturaleza de la Labor Contratada. Los contratos de Labor pueden ser por hora cátedra para cada periodo académico.

La contratación de docentes de planta se ha buscado con el fin de aumentar el tiempo y la calidad de atención a los estudiantes, así para el primer semestre de 2005 la relación docente de planta con dedicación de tiempo completo con respecto a la atención de estudiantes está en la relación 1/48.

La contratación de docentes de planta ha ido aumentando en porcentajes de crecimiento del 66.7% del año 2004 con respecto al 2003, del 24.5% del año 2005 con respecto al año 2004, para un aumento acumulado 107.6%. Lo anterior acorde con la política de aumento consistente de contratación de docentes de planta. El cuadro y gráfica número 1 muestra la variación de contratación de docentes en los tres últimos años.

**comportamiento de contratación docente 2003-2005 -Tabla No 6.**

	AÑO 2003	AÑO 2004	AÑO 2005
Planta	66	110	137
Tutores	110	112	149
Cátedra	250	211	212
Total	426	433	498

La política de contratación de docentes de planta se evidencia principalmente en los Departamentos Transversales: Humanidades, Ciencias Básicas, Centro de Investigación y Desarrollo, Informática Educativa y en la contratación de docentes en Facultades como Enfermería.

La contratación de docentes de planta se mantendrá, buscando que su dedicación sea de Tiempo Completo, en primera instancia para los Departamentos Transversales, y en segunda instancia en las Facultades. La meta es que la relación docente de tiempo completo/ estudiantes atendidos sea de 1 a 32. Se considera que la meta se logra con un aumento consistente cada año del 25% de crecimiento de docentes de tiempo completo y una disminución del 10% en la contratación de docentes de tiempo parcial.

De otra parte, uno de los aspectos que aporta a la calidad de los programas académicos es el que profesionales que laboran en el sector salud, servicios o industrial se desempeñen como catedráticos en asignaturas de corte disciplinar o profesional específico, aspecto que se busca mantener. Facultades como

Instrumentación Quirúrgica, Optometría, Radiología tienen profesionales que laboran en el sector salud y están al frente de asignaturas especializadas, lo mismo en programas como Diseño de Modas, Tecnología de Alimentos, Contaduría, etc.,

En cuanto a la distribución por nivel académico, se encuentra que un 48% de los docentes de planta tiene estudios de posgrado al nivel de Especializaciones y Maestrías, en el cuadro se presenta lo que sería el crecimiento de la planta docente relacionado con la formación docente.

La tabla No 7 muestra el decrecimiento de la contratación de docentes de cátedra, y el aumento consistente en cuanto al nivel de formación de posgrado. Así mismo muestra el aumento en la contratación de docentes de planta con dedicación de tiempo completo.

**Tabla No 7 - Distribución de la Planta Docente Según Nivel Académico 2005**

UNIDAD ACADEMICA	CÁTEDRA					PLANTA			
	PREGRADO	ESPECIALIZACION	MAESTRIAS	DOCTORADO	TOTAL	PREGRADO	ESPECIALIZACION	MAESTRIAS	TOTAL
CENTRO DE INVESTIGACIÓN	5	1	3		9	3	7	1	11
CIENCIAS BASICAS	9				9	7	9	2	18
DISEÑO DE MODAS	8				8	1			1
DISEÑO GRAFICO	3		1		4				0
ENFERMERIA	5	1			6	19	20	5	44
HUMANIDADES	12		4	1	17	4	2	3	9
IDIOMAS	1		2		3				0
INGENIERIA DE MINAS – Bogotá	3		1		4				0
INGENIERIA DE MINAS – Valledupar	15				15	5			5
INGENIERIA DE SISTEMAS	7				7				0

INGENIERÍA INDUSTRIAL DE ALIMENTOS	14		3		17	1			1
<b>UNIDAD ACADEMICA</b>	<b>CÁTEDRA</b>				<b>PLANTA</b>				
	<b>PREGRADO</b>	<b>ESPECIALIZACION</b>	<b>MAESTRIAS</b>	<b>DOCTORADO</b>	<b>TOTAL</b>	<b>PREGRADO</b>	<b>ESPECIALIZACION</b>	<b>MAESTRIAS</b>	<b>TOTAL</b>
INSTRUMENTACION QUIRURGICA	16				16				0
INFORMATICA EDUCATIVA					0	6			6
MERCADEO PUBLICIDAD Y VENTAS	21	1			22				0
OPTOMETRIA	30	1	1		32	5	2		7
RADIOLOGIA E IMÁGENES DIAGNOSTICAS	7		2		9		1		1
TECNOLOGIA DE ALIMENTOS	10		1		11				0
TERAPIA RESPIRATORIA	3				3	11	4		15
TERAPIA RESPIRATORIA – Ibagué	20				20				0
AUXILIARES DE ENFERMERIA					0	6			6
CONTADURÍA DISTANCIA	66	73	10		95	2	1	1	4
MERCADEO PUBLICIDAD Y VENTAS DISTANCIA					11	1	1		2
ADMON OBRAS CIVILES DISTANCIA					22		1		1
HOTELERIA Y TURISMO DISTANCIA					3	1			1
POSGRADO DISTANCIA					18		4	1	5

## 9.2 IDENTIFICACION DE NECESIDADES DE CAPACITACION

Responsable: División de Programación y Desarrollo Académico de forma conjunta con Gestión y Desarrollo Humano

Esta primera identificación de necesidades de capacitación, cuando un docente es seleccionado y contratado, tiene que ver con las competencias que trae, de acuerdo a su formación profesional, cursos de actualización y experiencia. De

acuerdo al estudio detallado de la Hoja de Vida del docente y un primer acercamiento se pueden detectar necesidades básicas a tener en cuenta para encaminarlo en su proceso de formación. Al docente se le hará retroalimentación de lo encontrado y se le presentarán los proyectos existentes en la Institución y alternativas fuera de ella para que logre los propósitos de formación y desarrollo.

### **9.3 INDUCCION AL DOCENTE**

Responsable: División de programación y Desarrollo Académico

La jornada de inducción es un insumo fundamental para integrar la comunidad académica de la Fundación Universitaria del Área Andina para demarcar lineamientos generales para el período académico que se inicia. Es el primer paso para lograr motivación y compromiso del personal nuevo, y un espacio para la formación continua o permanente de docentes nuevos y antiguos como estrategia de mejoramiento de la calidad educativa. De la misma manera, las jornadas de inducción están encaminadas a generar espacios de apertura y renovación en un contexto humanizante de liderazgo participativo.<sup>33</sup>

Se plantea en este proyecto la planeación, organización, ejecución y evaluación de las jornadas de inducción docente, teniendo como fundamento para su organización las necesidades de capacitación explicitadas por los mismos docentes en diversos espacios, donde se genera espacios académicos donde se tocan temas relacionados con la labor docente y desarrollo institucional.

La Jornada de inducción se realiza al inicio de cada semestre, de forma integrada con la Dirección de Gestión y Desarrollo Humano y Facultades, se realizan actividades académicas como conferencias, seminario taller y constituye en general un espacio en el cual se han tratado temas de actualización de interés para el docente, en estas jornadas el docente se actualiza, se integra con la comunidad académica, se genera un mayor sentido de pertenencia y conocimiento de la Fundación y se brindan espacios para su participación activa.

A su vez se recopila información sobre necesidades de formación, expectativas de los docentes en cuanto a su labor en la Fundación y socialización de políticas académicas institucionales.

---

<sup>33</sup> VAC-DAC 538 – 2003 , Plan de desarrollo profesoral, Fundación Universitaria del Area Andina

**Tabla No 8 Número de docentes capacitados en las Jornadas de Inducción 2003-2005**

PROGRAMA	2003		2004		2005	
	I	II	I	II	I	II
Ingeniería Industrial de Alimentos	16	17	23	17	17	7
Administración de Mercadeo, Publicidad y Ventas	26	14	22	17	18	18
Diseño de Modas	9	11	12	7	10	10
Enfermería	47	44	65	55	66	48
Informática Educativa			5	5	6	7
Ingeniería de Minas		5		5	1	
Ingeniería de Sistemas			5	5	5	
Instrumentación Quirúrgica	6	11	23	17	17	22
Optometría	17	11	9	4	7	9
Tecnología en Radiología	7	6	11	11	7	16
Terapia Respiratoria	24	15	27	21	20	19
Auxiliares de Enfermería	6	9	6	-	7	4
Ciencias Básicas		7	3	15	14	16
Departamento de Humanidades		6	1	12	10	13
Bienestar Universitario	10		8	9	13	10
Centro de investigación						18
Idiomas						6
Diseño Gráfico						2
Educación a distancia						4
Negocios Internacionales						1
Total Asistencia	168	156	215	216	254	233

La inducción se realiza durante tres días al inicio de cada semestre distribuidos así:

### **9.3.1 Inducción Institucional**

Se realiza el primer día, es organizada por la Dirección de Gestión y Desarrollo Humano, donde se presenta información Institucional, de Contratación, Seguridad social, Reglamentos, Nómina, Riesgos profesionales y demás temas correspondientes a Desarrollo Humano.

### **9.3.2 Inducción Académica**

Se realiza el segundo día y corresponde a División de programación y Desarrollo Académico-Coordinación de Pedagogía y didáctica, quienes realizan una programación previa que es enviada a las Facultades y Áreas Transversales, donde se selecciona previamente un tema de capacitación, para realizar un seminario taller de un tema de interés para los docentes. Se realiza en tres momentos durante el día: jornada mañana, tarde y noche y al finalizar cada jornada se evalúa con formato correspondiente, información que luego es tabulada, a partir de la presente propuesta con Teleform y es analizada para luego ser enviada a Decanos con estadísticas de asistencia de sus docentes para que hagan la respetiva retroalimentación.

### **9.3.3 Inducción Especifica**

En la actualidad es realizada por cada Decano, Director de Area Transversal y Coordinadores Académicos, en ella se suministra información de cada facultad y área de forma específica, proyectos, estado actual, perfiles de formación del programa, competencias, proyectos pedagógicos de aula, formas de evaluación, reglamento estudiantil y de prácticas.

## **9.4CAPACITACION EN PROYECTO PEDAGOGICO DE AULA -PPA**

Responsable: División de Programación y Desarrollo Académico-Coordinación y Pedagogía y Didáctica

El proyecto pedagógico de aula es una estrategia metodológica privilegiada por la Fundación, para que el docente planee su trabajo con los estudiantes, con la ayuda de un formato diseñado para tal fin. Desde el 2002 se viene trabajando el PPA, pero en el 2005 se están dando cambios importantes, teniendo en cuenta la Formación por competencias y los créditos académicos.

A su vez teniendo en cuenta que los docentes se acercan a los 350 y cada uno de ellos maneja inclusive mas de 1 PPA, uno por asignatura, tomando como base para la presente propuesta el ciclo PHVA (ver anexo), donde en la Institución se le daba especial importancia al diseño y elaboración del PPA, pasando por alto el impacto de los mismos en los procesos de enseñanza-aprendizaje donde la revisión de las estrategias empleadas por el docente son vitales para el éxito del proceso, se inicia en el 2005, una serie de capacitaciones, en temas como competencias, créditos académicos y PPA, con todos los docentes de la Fundación.

A Octubre de 2005, 125 docentes formados, quienes a su vez se han formado en Diseño de Ambientes de aprendizaje Virtual con la interacción y trabajo conjunto dirigido por la Vicerrectoría Académica y el uso de la plataforma moodle, nos hemos podido concentrar en el Hacer, Verificar y Actuar y se han diseñado estrategias, para evaluar el proceso con algunos indicadores y la toma de acciones correctivas y preventivas, con el planteamiento de mejoras para que el proceso sea continuo.

Cada semestre el docente revisará su PPA y hará los cambios correspondientes.

A partir del trabajo realizado con los PPA, surgió la necesidad en el 2005, de crear el comité de Gestión de créditos académicos, integrados por el equipo de trabajo de Desarrollo Académico e Informática Educativa, quienes actuaremos como formadores y capacitadores, (ver Anexo 10) con asesorías permanentes al docente y además como asesores de los cambios que se den luego de la revisión de los PPA con una adecuada retroalimentación de lo encontrado.

Se está llevando a cabo estas capacitaciones como Seminario parte presencial, parte virtual, con intensidad de 24 horas, las cuales son certificadas como parte del proceso de categorización docente.

## **9.5 ELABORACION PROYECTO PEDAGOGICO DE AULA-PPA**

Responsable: Docente

El docente con la capacitación recibida elabora su PPA y durante la puesta en marcha del mismo en el aula y su presentación a los estudiantes, esto generará una revisión permanente del impacto con la ayuda de los indicadores propuestos y del formato de autoevaluación y coevaluación del PPA

Luego de elaborar su Proyecto Pedagógico de Aula el cual será presentado a los estudiante el primer día de clase, el docente ejecuta las labores asignadas de

acuerdo a su disciplina y área del conocimiento. Ejecutar las labores se refiere a la puesta en marcha de las estrategias planteadas en el componente didáctico y las formas de evaluación de componente evaluativo, todo ello orientado desde los propósitos de formación y las competencias que se quieren desarrollar en los estudiantes. Estas labores se realizan en los horarios y calendario académico establecido por la Fundación y de forma específica para cada uno de los programas.

## **9.6 EVALUACION PARA EL DESARROLLO**

Responsable: División de Gestión y Desarrollo Humano

La Evaluación Para el Desarrollo docente es un proceso sistemático que se aplica con la participación de la comunidad académica, de forma que se persigue el desarrollo de competencias de conocimiento y habilidades pedagógicas de gestión docente, de comunicación y relaciones interpersonales. Tiene por objeto el mejoramiento continuo y el desarrollo del docente, y por consiguiente del estudiante y la institución, y sirve, además, de soporte para la categorización del mismo.

La Evaluación para el Desarrollo docente, es un insumo dentro del proceso de mejoramiento continuo en la gestión de los docentes dentro de la Institución. En la Fundación Universitaria del Area Andina, este proceso implica una visión del Talento Humano como parte fundamental en el cumplimiento de su misión, el Proyecto Educativo Institucional y en el cumplimiento de las metas que se traza.

Las siguientes políticas rigen el proceso de Evaluación para el Desarrollo:

Todos los docentes son parte de la Evaluación para el Desarrollo.

- a. Los resultados de la Evaluación para el Desarrollo son un insumo para hacer el reconocimiento a la gestión de los docentes de la Fundación.
- b. Los resultados de la Evaluación para el Desarrollo proveen información para realizar programas de Desarrollo y Capacitación en beneficio del docente.
- c. Los resultados de la Evaluación para el Desarrollo son parte de los criterios para decidir sobre la promoción de los docentes.
- d. Los docentes se autoevaluarán y serán evaluados por los Decanos de Facultad, Directores de Programa o Directores de Departamento, por los pares y por los estudiantes, para cada período académico o curso que se dicte.

La Evaluación para el Desarrollo Docente es coherente con algunas de las Políticas Institucionales enmarcadas en nuestro Proyecto Educativo Institucional, así:

Generar dinámicas permanentes encaminadas al desarrollo docente

Generar espacios de formación que permitan la reflexión humanista sobre los valores, la promoción permanente de actitudes críticas y positivas, la construcción del conocimiento y la integración de la sociedad.

Responder desde la gestión administrativa, efectiva y oportunamente a los requerimientos de la actividad académica, optimizando al máximo sus recursos de todo orden y comprometiendo a su desarrollo a todos sus estamentos Institucionales.

Promover la autoevaluación en las áreas académicas y administrativas será constante, favoreciendo la participación, la comunicación, la concertación, el consenso y la corresponsabilidad de todos los integrantes de la comunidad.

Dentro de las Funciones Básicas Institucionales, la Evaluación para el Desarrollo Docente, también se convierte en una herramienta para el desarrollo de la función docente citada en el PEI.

El proceso de evaluación para el desarrollo docente se realiza a través de los siguientes pasos:

Cada programa le informará a la Dirección de Gestión y Desarrollo Humano, el número de evaluaciones por profesor y materia. La Dirección entregará las evaluaciones con un tiempo de anticipación a la Coordinador(a) académico(a), para ser aplicadas oportunamente.

La Dirección GDH realizará y entregará un informe ejecutivo por Programa Académico y un informe de materias y docentes a los departamentos transversales.

Cada Decano dará retroalimentación a cada profesor de su evaluación y llevará un formato de control de los profesores que recibieron esta información.

Cada Decano enviará a la Dirección GDH el formato de la retroalimentación dada a los Docentes.

La Dirección de GDH sugiere como parte del plan de mejoramiento continuo, hacer por escrito una acta de acuerdos con aquellos Docentes que obtuvieron una nota inferior a 3.5, y anexarla al formato de retroalimentación, con el fin de hacerle seguimiento siguiente semestre.

**Tabla No 9 Resultados Promedio de la Evaluación para el Desarrollo Primer Periodo de 2005**

Conocimiento de la materia	4.5
Asistencia y puntualidad	4.4
Relaciones interpersonales	4.4
Calidad del trabajo	4.3
Capacidad para transmitir información	4.3
Planeación	4.3
Liderazgo	4.2
Manejo de la participación de grupo	4.1
Creatividad e iniciativa	4.1

Escala de Criterios va desde 1 hasta 5, siendo 1 el mas bajo y 5 el mas alto

Las acciones derivadas del proceso de Evaluación para el Desarrollo Docente son:

Brindar la información oportuna para facilitar la retroalimentación que los decanos le dan a los docentes, con el fin de mejorar su gestión.

Retroalimentar el Programa de Bienestar por medio de la entrega de reconocimientos a los mejores docentes calificados.

Retroalimentar los programas de Desarrollo Profesor al.

Correlacionar los factores que mide el instrumento de evaluación con otras investigaciones realizadas dentro de la Institución (por ejemplo: Clima educativo).

Es muy importante destacar en este proceso, que con el presente proyecto, lo que se ha logrado, es la interacción entre Gestión y Desarrollo Humano y Desarrollo Académico, ya que la presente evaluación para el desarrollo la cual aún se encuentra en construcción, pero se puede decir que está en un 60%, ha tenido en cuenta el perfil del docente de la Fundación elaborado y a su vez, ha contado con la actuación de 2 miembros de Desarrollo Académico como jueces, la Coordinadora de Pedagogía y didáctica y la Coordinadora de Autoevaluación y Currículo, quienes hemos participado activamente dando aportes y evaluando en formatos correspondientes, sugerencias que han sido tenidas en cuenta. En la actualidad se están haciendo pruebas piloto y se están teniendo en cuenta a los docentes, sus opiniones e inquietudes al igual que Decanos y Directores de Areas

Transversales y estudiantes, ya que se empezarán a trabajar la evaluación 360 grados.

Igualmente los procesos de formación y desarrollo se alimentan de la información arrojada por este proceso, la cual es un insumo fundamental para medir el impacto de los proyectos de capacitación y de revisar las estrategias y sugerir cambios acordes con esto.

## **9.7 SISTEMA DE CAPACITACION PARA LA FUNDACION UNIVERSITARIA**

Pensando en la capacitación docente como un sistema, surge la propuesta de que el Sistema de capacitación, tenga unos inputs, unos procesos y unos outputs, en los cuales el docente pueda formarse y desarrollarse, procesos de gestión humana para lograr su crecimiento personal y profesional donde la selección, la evaluación y la formación y capacitación vayan de la mano y sean complementarias en todo el sistema.

( Ver Anexo 6 y 11)

## **9.8 PLAN DE FORMACION Y DESARROLLO DOCENTE INSTITUCIONAL**

El Plan de Desarrollo Docente de la Fundación Universitaria del Area Andina desde el planteamiento de la necesidad de consolidar un plan estratégico con el cual se diera cumplimiento a las expectativas de formación docente, ha venido consolidando y ejecutando una serie de proyectos que buscan integrar los componentes que hacen que la capacitación y formación docente cumpla con el ideal de perfil del docente de la Fundación.

### **9.8.1. Objetivos**

- Brindar capacitación a los docentes en forma permanente en relación con los saberes que se pretende desarrollar y motivar permanentemente para su activa participación en los proyectos de capacitación.
- Fomentar el desarrollo académico de los docentes, mediante la participación en programas de postgrado y actualización mediante intercambios académicos, Diplomado Permanente en Competencias para la Docencia Universitaria, Capacitación en PPA, otras capacitaciones pertinentes a su labor docente, eventos académicos que le permitan

autodefinir su proceso de cualificación con una orientación permanente en el ámbito institucional.

- Realizar un estructurado programa de inducción docente al ingreso del docente a la Fundación con el fin de generar un mayor sentido de pertenencia y conocimiento de la Fundación y sus lineamientos pedagógicos y curriculares.
- Mantener informado al docente y motivarlo a participar en los proyectos Académicos Institucionales con el fin de hacer procesos participativos.
- Servir de insumo fundamental a los resultados de la Evaluación para el desarrollo y su análisis con miras a la cualificación y categorización docente.

El plan de Formación y Desarrollo para la Fundación Universitaria del Area Andina, surge del análisis y el estudio de las necesidades y de las oportunidades de formación y desarrollo de sus docentes, de la proyección que se quiera para ellos en cuanto al proceso de categorización y con el fin de fortalecer su ejercicio como docentes y como mediadores para garantizar la calidad académica necesaria, para lograr la plena satisfacción de los estudiantes, ya que el docente tendrá los conocimientos más adecuados acorde con su disciplina, las estrategias más adecuadas en cuanto a pedagogía y didáctica, será un docente investigador, un docente que busque y genere formación integral en sus estudiantes y que sea autónomo en su propia formación.

Este plan estará integrado por algunos proyectos, que han sido pensados y propuestos para el periodo 2006-2010 y son los siguientes:

### 9.8.2 Proyecto de Formación y Desarrollo Docente

NOMBRE DEL PROYECTO	DESCRIPCION	OBJETIVO	RESPONSABLE	INDICADOR
Programa de Inducción docente	La jornada de inducción es un insumo fundamental para integrar la comunidad académica de la Fundación Universitaria del Area Andina y para demarcar lineamientos generales para el período académico que se inicia. Es el primer paso para lograr motivación y compromiso del personal nuevo, y un espacio para la formación continua o permanente, de docentes antiguos como estrategia de mejoramiento de la calidad educativa. De la misma manera, las jornadas de inducción están encaminadas a generar espacios de apertura y renovación en un contexto humanizante de liderazgo participativo, Estas Jornadas se realizan al inicio de cada periodo académico (2 Jornadas al año)	Organizar, planear, ejecutar y evaluar dos jornadas de inducción docente (una en cada período académico)	División de Desarrollo Académico- Coordinación de Pedagogía y Didáctica  Gestión y Desarrollo Humano  Facultades y Áreas Transversales	1- # de docentes asistentes a la jornada / # total de docentes convocados. (se medira General y por programa) Resultado esperado : 80% de asistencia  2- Satisfacción de Docentes según objetivos planteados (según formato de Evaluación de la jornada) Resultado esperado: 90%.

<b>NOMBRE DEL PROYECTO</b>	<b>DESCRIPCION</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>INDICADOR</b>
Capacitación y asesoría en Créditos Académicos Asesoría Elaboración Proyectos Pedagógicos de Aula	De acuerdo al proyecto de implementación del sistema de créditos de la Fundación, la capacitación se orientará a las estrategias pedagógicas para los docentes según las nuevas metodologías, buscando el objetivo primordial del sistema que es la flexibilidad. El PPA se constituye en la principal estrategia metodológica de la Fundación, por lo cual es importante fortalecer los conocimientos de los docentes en PPA y en Estrategias pedagógicas y didácticas para la realización de sus prácticas en el aula. A su vez un seguimiento permanente y evaluación de los PPA. (ver Anexo 7)	Capacitar a los docentes, estudiantes y directivos en el sistema de créditos académicos y sus implicaciones.	División de Informática Educativa  División de Desarrollo Académico- Coordinación de Pedagogía y Didáctica	Los indicadores que se tendrán en cuenta son: (Ver Anexo 8)  Autoevaluación Coevaluación, Heteroevaluación (Ver Anexo 9)  Para Créditos Académicos: Resultado esperado 100% de docentes capacitados en el I sem 2006 y que esta capacitación sea permanente

<b>NOMBRE DEL PROYECTO</b>	<b>DESCRIPCION</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>INDICADOR</b>
Producción y Actualización de material Didáctico	En una época en la que la enseñanza necesita la puesta en marcha de nuevas metodologías, destrezas, actitudes y valores, se pretende facilitar la elaboración y uso de recursos didácticos para integrarlos en las clases.	Publicar Guías de Aprendizaje y asesorar y motivar al docente en elaboración de guías.	Desarrollo Académico- Coordinación de Pedagogía y Didáctica  Departamento Humanidades  Facultades y/o Areas Transversales	1. Número de publicaciones realizadas por los docentes Resultado esperado: para el 2006 un 50% de docentes elaboren guías de trabajo.

NOMBRE DEL PROYECTO	DESCRIPCION	OBJETIVO	RESPONSABLE	INDICADOR
Formación Postgrado: Especialización, Maestría, Doctorado	De acuerdo al Sistema de Gestión de la Calidad y a la necesidad cada día mayor de cualificar a los docentes los estudios de postgrado se constituyen en requisito esencial al ascender en las escalas de categorización. A su vez se promueve el trabajo interdisciplinario, la integración docente y la investigación.	Seleccionar los docentes más idóneos para la realización de becas de formación postgradual y conformar equipos de trabajo.	Vicerrectoría Académica-  División de Desarrollo Académico	Número de Docentes capacitados/total de docentes de la Fundación  Número de docentes categorizados con Estudios de Posgrado

NOMBRE DEL PROYECTO	DESCRIPCION	OBJETIVO	RESPONSABLE	INDICADOR
Diplomado permanente en competencias para la Docencia Universitaria	<p>Es un programa de educación informal diseñado para los docentes de la fundación con el fin de desarrollar competencias en docencia universitaria.</p> <p>La competencia profesional, en cuanto saber práctico, que precisa el docente para cumplir satisfactoriamente con sus responsabilidades no se reduce a un saber teórico. Precisa de una confrontación entre la teoría y la práctica que le permita ver en la teoría un medio de entender más profundamente lo que sucede en su práctica y, al mismo tiempo esta práctica reviste de significado propio a la teoría</p>	<p>Propiciar la reflexión de los docentes en relación con la conceptualización sobre la evaluación académica, las prácticas didácticas, el desarrollo de ambientes y contextos de aprendizaje y los proyectos pedagógicos de aula como estrategia pedagógica privilegiada por la fundación</p>	<p>Desarrollo Académico- Coordinación de Pedagogía y Didáctica</p>	<p>1Número de docentes capacitados/Total de docentes. (General y por programa), este se lleva año a año. Según corresponda diplomado total 100 horas o estadística de participación por módulo.</p>

NOMBRE DEL PROYECTO	DESCRIPCION	OBJETIVO	RESPONSABLE	INDICADOR
Proyecto de Virtualización- Ambientes de Aprendizaje Virtual	Es un proyecto que inicialmente surge desde la Vicerrectoría Académica y se empieza a gestar desde la División de Informática educativa y es la creación de ambientes de aprendizaje virtual por parte de los docentes y el conocimiento de nuevas tecnologías que le permitan integrar a sus estrategias una serie de herramientas y el uso de plataformas adecuadas tal como la que se usa en la actualidad moodle. Para el 2005 la Vice Académica integra este proyecto con el Sistema de Créditos Académicos y la actualización de los proyectos pedagógicos de aula y se conforma el comité de gestión de créditos académicos quien asesora y suministra retroalimentación del proceso. (Ver Anexo 11)	Lograr en el docente habilidades en cuanto al dominio de las tecnologías de información y virtualización para mejorar sus estrategias didácticas buscando apoyar los procesos de aprendizaje autónomo	Vicerrectoria Académica  Informática Educativa  Desarrollo Académico  Coordinación de Pedagogía y Didáctica	El seguimiento se hará de forma virtual y en la primera etapa los PPA se recibirán por parte del Comité en Físico y/ o virtual.  No. De PPA actualizado por créditos/Número de asignaturas de los planes de estudios por créditos en la Fundación.  Número de asignaturas en línea-plataforma real-moodle.  <a href="http://virtual.area.ndina.edu.co/moodle/">http://virtual.area.ndina.edu.co/moodle/</a>

<b>NOMBRE DEL PROYECTO</b>	<b>DESCRIPCION</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>INDICADOR</b>
Capacitación Facultades y/o Areas Transversales	Esta propuesta surge de la necesidad de tener información consolidada e inmediata de la capacitación que recibe un docente a nivel Institucional, no solo programada por la División de Desarrollo Académico sino por las organizadas y programadas por Facultades y/o Area Transversales. Desde Desarrollo Académico se dan los lineamientos y requerimientos de información para que la logística y capacitaciones programadas sean efectivas y se garantice la calidad académica.	Consolidar la información correspondiente a Capacitación de docentes de todas las Areas de la Institución que corresponda al perfil del docente.	Desarrollo Académico- Coordinación de Pedagogía y Didáctica  Facultades y/o Areas Transversales	Número de capacitaciones organizadas por semestre para los docentes  Número de docentes asistentes por programa/ Número de docentes del programa

<b>NOMBRE DEL PROYECTO</b>	<b>DESCRIPCION</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>INDICADOR</b>
Proyecto Capacitación en Investigación	Este proyecto se refiere a fortalecer la investigación en la Fundación, con la creación de un seminario permanente de investigación que se haga de forma anual, en la cual se brinde al docente los conceptos básicos y se de habilidades en la elaboración y evaluación de proyectos de investigación.	Formar docentes investigadores, innovadores, creativos	CID (Centro de Investigación y Desarrollo)  Desarrollo Académico- Coordinación de Pedagogía y Didáctica	Número de docentes capacitados en investigación/tot al docentes  Número de investigaciones en curso

La propuesta para la Fundación es que estos proyectos se trabajen enmarcados en una política Institucional, en la cual se brinde la oportunidad a los docentes de formarse en ciclo de formación básico y uno de profundización.

Estos ciclos se trabajarían así:

### **9.8.3 CICLO BASICO**

Responsable: División de Programación y Desarrollo Académico-Coordinación de Pedagogía y Didáctica

En este ciclo básico se capacitarían temas relacionados con:

- Area Pedagógica y Didáctica: ambientes de aprendizaje y PPA, Evaluación y formación por competencias, didáctica
- Area de Comunicación: Lecto-escritura, expresión oral, PNL
- Area Disciplinar: Cualificación en conocimientos propios de su asignatura
- Area Investigación: Introducción a la Investigación, elaboración de proyectos de investigación, investigación en el aula.
- Area de Ingles: Ingles Básico
- Area de Informática: Informática Básica
- Formación integral: relaciones interpersonales, bioética

### **9.8.4 CICLO DE PROFUNDIZACION**

Responsable: Desarrollo Académico, Facultades y/o Areas Transversales

En este ciclo de profundización se capacitarían temas relacionados con:

- Area Pedagógica y Didáctica: Lúdica en procesos educativos, aprendizaje autónomo, pedagogías contemporáneas, habilidades del pensamiento y metacognición-Estudios de postgrado en Educación y Pedagogía
- Area de Comunicación: Redacción y producción de textos, publicaciones, Argumentación, Interpretación, competencias propositivas.
- Area Disciplinar: Cualificación en conocimientos propios de su asignatura-Estudios de postgrado en el Area Especifica.
- Area Investigación: Investigación cualitativa, SPSS, Asesoría a proyectos de investigación, producción intelectual, semilleros de investigación.
- Area de Ingles: Ingles Avanzado, Inglés técnico y/o énfasis
- Area de Informática: Informática Avanzada, Creación de Ambientes de Aprendizaje Virtual con el uso de las TICS

- Formación integral: Calidad de la docencia, gestión curricular, calidad de la educación, políticas, concepciones y modelos de evaluación educativa, universitología.

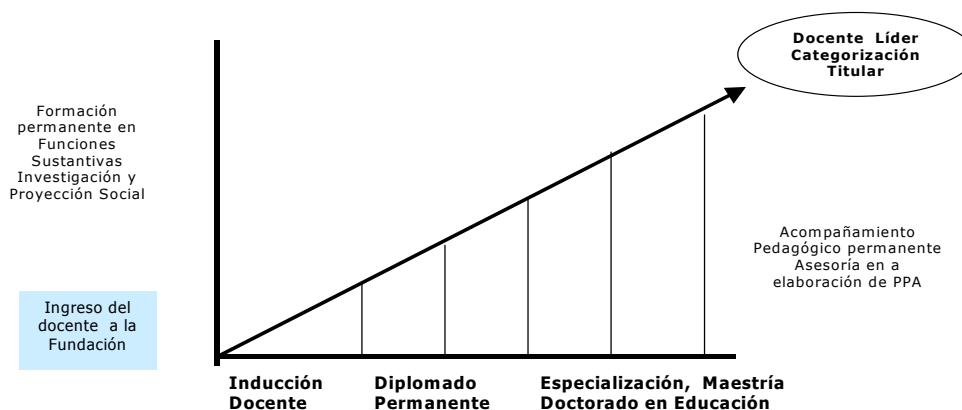
Partiendo de esta base, los proyectos irán enfocados a reforzar estos temas y a ir consolidando una secuencia y un seguimiento al cumplimiento y motivación por parte del docente, de su autogestión en su proceso de formación.

Con el proyecto Diplomado permanente en Competencias para la docencia universitaria se da cumplimiento al Ciclo Básico y con el proyecto estudios complementarios y estudios de posgrado se da cumplimiento al Ciclo de profundización, todos los demás apoyan permanentemente los dos anteriores y en general los esfuerzos institucionales por el mejoramiento permanente de su planta docente.

Los temas serán trabajados como MODULOS, y estos tendrán una intensidad en el caso del Ciclo Básico de 30 horas, en años anteriores la intensidad era diferente y por lo tanto el costo de cada uno de ellos también lo era, a partir del estudio realizado para el presente proyecto, se determinó dejar los módulos con la misma intensidad con el fin de unificar, se incrementó de 20 y 25 horas como normalmente se trabajaba a 30 horas, de acuerdo a las observaciones realizadas por los docentes en los respectivos formatos de evaluación en el Diplomado donde sugirieron incrementar las horas para ver con un poco más de detalle los temas de cada módulo.

Para el Ciclo de profundización, los módulos tendrán una intensidad diferente de acuerdo a las necesidades e importancia que tenga dentro del perfil de formación del docente. En el caso de Especializaciones, Maestrías y Doctorados dentro de la formación posgradual, esta se hará acorde con los convenios Interinstitucionales o si se decide realizarlo con la misma Institución.

**Gráfico No 1. Proceso de Formación Docente en la Fundación Universitaria del Area Andina.**



## 10. CONCLUSIONES

- Se logró estructurar un plan de formación y desarrollo para los docentes de la Fundación Universitaria del Area Andina, con proyectos definidos de capacitación generando una relación permanente entre los proceso de formación y la evaluación para el desarrollo
- Se realizó un análisis de las actividades relacionadas con formación y desarrollo que se venían realizando en la fundación, algunas de ellas continúan, otras surgen como propuestas innovadoras como son: los ciclos básicos y de profundización con los respectivos temas propuestos, la definición del perfil docente en la fundación.
- Todo lo anterior contribuye a evaluar el desarrollo docente por competencia, de forma conjunta con gestión y desarrollo humano, seguidamente los planes de acción y capacitación en PPA y virtualización sirven para brindarle al docente nuevas opciones y estrategias para sus labores docentes, y la participación activa del área de formación y desarrollo desde la División de Desarrollo Académico al proceso de categorización.
- Se diseñaron para los proyectos propuestos unos indicadores que permitirán llevar un adecuado seguimiento y evaluar el proceso para tomar acciones correctivas y preventivas, a demás con áreas responsables con un liderazgo permanente desde la Coordinación de pedagogía y didáctica
- Se realizó un diagnóstico para detectar necesidades y debilidades, con la participación de directivos, docentes e información complementaria. A su vez se tuvieron en cuenta observaciones de pares externos y del equipo de la oficina de planeación.
- Parte de la propuesta ya se viene ejecutando, como lo es la capacitación en créditos académicos, en PPA y creación de ambientes de aprendizaje virtual, formatos y procedimientos para capacitación con otras áreas

## 11.RECOMENDACIONES

- Seguimiento y revisión de Indicadores propuestos para la verificación y el cumplimiento de objetivos y resultados esperados en cada proyecto correspondiente al plan de desarrollo docente, tanto proyectado para el próximo año como el proyectado al 2010.

**Responsable:** Cada área liderada por Decanos y Director de Áreas Transversales que proponga sus programas de capacitación será responsable del seguimiento y logística; el liderazgo, estará en cabeza de Desarrollo Académico desde la Coordinación de Pedagogía y Didáctica, la Dirección estará a cargo de la Vicerrector Académico.

- Estructurar un verdadero plan estratégico Institucional, que surja de la interacción y el trabajo interdisciplinario entre todas las áreas tanto administrativas como académicas, lo cual permitirá a la Fundación desde la Rectoría orientar sus esfuerzos al logro de metas por áreas y en general a nivel Institucional

**Responsable:** Cada Area tanto administrativa como académica elaborará el plan estratégico de área y lo presentara a la oficina de planeación para la revisión y validación por parte de la jefe de planeación y su grupo de trabajo, con la participación de la oficina de presupuestos

- Consolidar y aprobar la propuesta de estudios posgraduales en cuanto a Maestrías y Doctorados para los docentes. Tal como se hizo con la convocatoria para los docentes para la beca otorgada para realizar la Especialización es bien importante continuar con políticas claras de estudios posgraduales y continuar apoyando a los docentes en especial en los proyectos e investigaciones que surjan de la realización de estos estudios y lograr la conformación de grupos interdisciplinarios de trabajo.

**Responsable:** Vicerrectoría Académica

- Conformar un equipo de trabajo de forma conjunta con Gestión y Desarrollo humano para el análisis de los resultados de la Evaluación para el desarrollo y de los resultados del plan de desarrollo y formación docente cada año con el fin de definir nuevas estrategias y analizar los indicadores resultantes de estos proyectos.

**Responsable:** Gestión y Desarrollo Humano (GDH) y Desarrollo Académico, donde Desarrollo Humano diseñe conjuntamente los parámetros de evaluación con los Docentes, Estudiantes, Decanos, Directores de Áreas transversales,

Desarrollo Académico, GDH diseñara el instrumento y lo aplicará para evaluar la labor Docente y consolidar la información la cual se dará a conocer a Decanos y Directores de Áreas Transversales quienes harán la retroalimentación al docente para que este realice planes de mejoramiento con respecto a los resultados encontrados. La Coordinación de pedagogía y Didáctica analizara los resultados con GDH para proponer y ajustar los planes de Formación y Desarrollo Docente.

- Realizar una reunión con toda la comunidad académica, para presentar los planes de formación y desarrollo docente y los proyectos, procedimientos, políticas con el fin de que sean adoptadas y conocidas por todos para facilitar la ejecución de los proyectos y hacerlos más ágiles, a su vez para recibir sugerencias y recomendaciones.

**Responsable:** Desarrollo Académico-Coordinación de Pedagogía y Didáctica organiza la socialización y decanos y Directores de Áreas transversales convocan a los Docentes para que participen activamente

- Asignar unas aulas específicas para la capacitación de docentes, ya que se presenta dificultad al programar aulas, muchas veces por incomodidad se cuenta con aulas incómodas, sin acceso a internet, con dificultad para la ubicación de equipos audiovisuales, la recomendación es asignar un aula específica para capacitación de docentes que sea utilizada permanentemente y que cuando no se tenga necesidad de ser empleada pueda ser prestada a otras Áreas.

**Responsable:** Rectoría desde la oficina de Planeación autorizara a la Coordinación de Pedagogía y Didáctica para que disponga de un salón exclusivo dotado de equipos audiovisuales y recursos necesarios para las actividades de capacitación con los Docentes

- Fortalecer el Área de Coordinación de Pedagogía y Didáctica con una persona auxiliar quien colabore con las labores operativas, ya que cada día hay mayor cantidad de proyectos y hay una buena población por atender y lo más delicado de todo el seguimiento y el cuidado que se debe tener con los registros, llevar al día la información, realizar el mercadeo de cursos, proponer nuevas propuestas de capacitación, llevar a cabo la logística y consecución de recursos, estudiar el impacto de los proyectos, hacer el análisis de las evaluaciones de las jornadas y demás necesidades que surjan de proyectos nuevos en la Fundación.

**Responsable:** Vicerrectoría Académica, Desarrollo Académico-Coordiación de Pedagogía y Didáctica

- Realizar convenios interinstitucionales y con entidades gubernamentales donde se pueda ofrecer a los docentes una amplia gama de oportunidades para becas, para participar en intercambios y experiencias docentes y en actualización profesional.

**Responsable:** Vicerrectoría Académica, Desarrollo Académico-Coordiación de Pedagogía y Didáctica, realizara los contactos y hará las propuesta para efectuar convenios que beneficien el Desarrollo Docente

## BIBLIOGRAFIA

ARMSTRONG Michael. Gerencia de Recursos Humanos. México. LEGIS 1990, 197 p.

CHIAVENATO, Idalberto. Administración de Recursos Humanos. Las Organizaciones. Las personas. Teoría de las Relaciones Humanas. Repercusiones de la Teoría de las Relaciones Humanas. Bogota. 4 ed. Mc Graw Hill. 2000. 693 p. ISBN 958-41-0037-8

MUÑOZ, Rodrigo. Módulo de Administración de Muñoz. Teoría Mecanicista Teoría de Relaciones Humanas. Teoría de la Motivación. Teoría Holográfica Bucaramanga. Posgrado Alta Gerencia UIS. 2001

MAYNARD, Mike. Manual del Ingeniero Industrial. Tomo II. Sección 8: Factores Humanos y Relaciones Humanas. 4 ed. Mexico. Mc Graw Hill. 1998.

PEREDA Santiago. Recursos humanos. Madrid. Mc Graw Hill. 2002. 328 p.

PEREZ, Edilberto, Módulo de Gerencia del Recurso Humano. La capacitación como medio para elevar el desempeño. Planeación de la carrera profesional dentro de la Organización. Bucaramanga. Posgrado Alta Gerencia. UIS. 2001

VELEZ, Cecilia. Evaluar para Mejorar. Ministerio de Educación Nacional. Sep 2004. [www.mineducacion.gov.co](http://www.mineducacion.gov.co)

## LISTA DE ANEXOS

	Pag
Anexo 1. Acuerdo 013 Reglamento Docente de la Fundación Universitaria del Area Andina	85
Anexo 2. Formato Proyecto Pedagógico de Aula PPA	100
Anexo 3. Formato de Evaluación PPA	103
Anexo 4. Presentación Diapositivas PPA	105
Anexo 5. Perfil docente de la Fundación-GRAFICO	112
Anexo 6. PPA GRAFICO	113
Anexo 7. Formato Evaluación Jornada de Inducción	114
Anexo 8. Formato Evaluación Capacitaciones	116
Anexo 9. Formato Solicitud Capacitación para Facultad y Areas Transversales	118
Anexo 10. Sistema de Capacitación Institucional	120

## **ANEXO 1**

### **ACUERDO 013 (23 de noviembre de 2004)**

Por el cual se expide el Reglamento de Personal Docente de la Fundación Universitaria del Area Andina

El Consejo Superior de la Fundación Universitaria del Area Andina, en uso de las facultades que le confiere el literal d, del artículo 37 del Estatuto General, y:

#### **CONSIDERANDO**

Que la ley 30 de 1992 en su Título I, Capítulo VI, artículo 29, estableció para las diferentes Instituciones de Educación Superior, la necesidad de adoptar su propio Reglamento de Personal Docente.

Que los docentes constituyen un estamento fundamental en la calidad del proceso educativo, se requiere promover su cualificación pedagógica y didáctica y definir criterios de selección, evaluación y estímulo de su labor.

Que es necesario establecer políticas y criterios que faciliten la administración y desarrollo profesional y humano del personal Docente de la institución, así como sus relaciones con la Institución.

Que la Fundación Universitaria del Area Andina busca la excelencia académica a partir de los criterios de calidad planteados en los procesos de acreditación.

Que el Consejo Académico de la Fundación propuso la modificación del Reglamento Docente vigente, adoptado por los Acuerdos 005 y 006 del 27 de mayo de 2003, con el fin de adecuarlo al desarrollo institucional.

Que es función del Consejo Superior expedir los reglamentos que sean necesarios para el funcionamiento de la Fundación.

#### **ACUERDA:**

**ARTÍCULO 1.** Aprobar y expedir el siguiente Reglamento del personal Docente para la Fundación Universitaria del Area Andina.

**ARTÍCULO 2.** Definición de docente. En la Fundación Universitaria del Area Andina el docente es quien diseña situaciones de aprendizaje, contextualizadas en

el entorno social de los estudiantes, con el objeto de plantear retos en condiciones de interacción social, cuya solución posibilite formar y desarrollar las potencialidades que le permitan al estudiante alcanzar la condición de sujetos de su actuación y su desarrollo personal y colectivo.

PARÁGRAFO: En la modalidad de formación educativa a distancia, el docente que acompaña las acciones pedagógicas respectivas se denominara Tutor y esta cobijado por este mismo reglamento.

ARTÍCULO 3. Características del docente. La Fundación considera al docente como un participante activo en el proceso educativo a través del cual se logra la construcción de conocimientos, desarrollo de habilidades y ejercicio de valores necesarios para la formación de recursos humanos, capaces de contribuir en el desarrollo de la sociedad. En la Fundación, la docencia se desarrolla en el contexto de una práctica pedagógica participativa, creadora, crítica y dialogal que fomenta la construcción de conocimientos y valores, posibilitando el avance de los estudiantes hacia progresivos niveles superiores de autonomía. El Tutor de la Fundación, además, deberá tener conocimientos de metodologías y tecnologías que permitan optimizar el aprendizaje en modalidades diferentes a la presencial.

## CAPITULO I OBJETIVOS DEL REGLAMENTO DEL PERSONAL DOCENTE

ARTÍCULO 4. El Reglamento del personal Docente es el compendio de normas que regulan las relaciones entre la Fundación Universitaria del Area Andina y su cuerpo docente. Sus objetivos principales son los siguientes:

- a) Contribuir al fortalecimiento y al desarrollo del Proyecto Educativo Institucional
- b) Señalar las funciones, deberes y derechos de los docentes
- c) Estimular el desarrollo del cuerpo docente de la Institución, mediante su cualificación pedagógica y didáctica que permitan alcanzar los niveles de excelencia institucional
- d) Definir los criterios de evaluación de la labor del cuerpo docente para reconocer sus méritos y calidades y su ubicación dentro de la carrera docente institucional.

ARTÍCULO 5. El presente reglamento rige para el cuerpo docente y se considera una adición al Reglamento Interno de Trabajo vigente en la Institución. Es aplicable a docentes que desempeñan funciones de docencia, investigación y proyección social en las modalidades de educación presencial, a distancia, virtual y continuada.

## CAPITULO II DE LA DEDICACIÓN DEL CUERPO DOCENTE

ARTÍCULO 6. Según su dedicación, el cuerpo docente de la Fundación Universitaria del Area Andina se clasifica como vinculado a la planta de personal o como docente de cátedra.

ARTÍCULO 7. El docente vinculado a la planta de personal es el que se contrata de tiempo completo o de tiempo parcial.

El docente de cátedra se contrata para cada periodo académico, por un determinado numero de horas de docencia, de investigación o proyección social.

## CAPÍTULO III DE LOS CRITERIOS PARA LA SELECCIÓN Y VINCULACIÓN DE DOCENTES

ARTÍCULO 8. Para ser vinculado y contratado como docente de la Fundación se requiere como mínimo:

- a) Ser ciudadano Colombiano en ejercicio, o extranjero legalmente residenciado o autorizado por la ley para ejercer como docente.
- b) Acreditar el título académico requerido en el nivel de formación correspondiente y presentar la tarjeta profesional o su equivalente, de acuerdo con la Ley.
- c) Acreditar la matrícula profesional en aquellas profesiones para las cuales está legalmente establecida.
- d) Acreditar mínimo dos (2) años de experiencia como docente en educación superior, en el nivel en el cual va a desempeñarse, durante los últimos cinco (5) años.
- e) Acreditar experiencia profesional certificada de desempeño laboral, en el área de conocimiento en la que actuará como docente
- f) Ser aceptado según el perfil establecido para el cargo, dentro del proceso de selección de personal que tiene establecido la institución.

PARAGRAFO 1. Excepcionalmente y previa autorización del Rector, la Fundación podrá contratar como docentes a personas que sin poseer título académico para el nivel de formación para el cual se le requiera, hayan realizado aportes académicos relevantes en su área de desempeño.

PARAGRAFO 2. Los tutores deberán acreditar experiencia en educación a distancia o virtual, según el caso, o haber participado y aprobado la formación como Tutores que imparte la Fundación.

ARTÍCULO 9. Para la selección del cuerpo docente de la Fundación se procederá de la siguiente manera:

- a. Presentación de la Hoja de Vida según las condiciones que exige la Fundación en cada Unidad Académica, junto con los documentos de soporte que acrediten los méritos académicos y profesionales.
- b. Preselección de Hoja de Vida por parte de la Unidad Académica respectiva y remisión a la Dirección de Gestión y Desarrollo Humano para el correspondiente proceso de selección.
- c. Proceso de Selección según el procedimiento establecido por la Dirección de Gestión y Desarrollo Humano.
- d. Decisión de contratación entre la Unidad Académica y la Dirección de Gestión y Desarrollo Humano, previa verificación del Comité de Desarrollo Docente. Contratación.

#### CAPÍTULO IV DE LA CATEGORIZACIÓN DOCENTE

ARTÍCULO 10. Entiéndese por categorización a la clasificación de los Docentes de Planta atendiendo a los méritos, el desarrollo profesional y su gestión. La categorización la hará el Comité de Desarrollo Docente y tendrá en cuenta los requisitos de ingreso y de desarrollo en la categoría alcanzada.

ARTÍCULO 11. La categorización Docente tiene los siguientes objetivos.

- a) Facilitar la administración del cuerpo Docente
- b) Contribuir al mejoramiento permanente de la Calidad académica de la Fundación.
- c) Establecer mecanismos de actualización de los docentes según sus méritos académicos y profesionales.
- d) Velar por la estabilidad y desarrollo del personal Docente
- e) Constituirse en factor de incentivo para el cuerpo Docente

ARTÍCULO 12. Para ingresar a la categorización se obliga a tener los siguientes requisitos:

- a) Experiencia profesional. Se refiere al tiempo, a los cargos y a las funciones desempeñadas en el ejercicio profesional, debidamente certificadas. En el caso de los Licenciados se considerará como experiencia profesional la experiencia como docente en Educación Superior. La experiencia profesional mínima para ingresar a la categorización es de tres años.
- b) Gestión como docente. Se refiere al tiempo y funciones desempeñadas como docente en Instituciones de Educación Superior debidamente reconocidas. Para ser categorizado se necesita mínimo un año de ejercicio Docente en la Fundación y haber sido evaluado.
- c) Estudios superiores realizados. Se refiere a la realización, terminación y obtención del Título respectivo de estudios de Pregrado y Postgrado, relacionados directamente con la función académica del docente o con su profesión. Se necesita mínimo título de Pregrado y Especialización.
- d) Para los tutores en Educación a Distancia se requiere haber participado y aprobado la formación como Tutores que imparte la Fundación.

ARTÍCULO 13. Para ascenso de categoría se tendrá en cuenta el cumplimiento de los siguientes aspectos:

- a) Gestión docente. Se refiere al tiempo con buena evaluación para el desarrollo docente durante su permanencia en la Fundación.
- b) Capacitación. Se refiere a la participación y aprobación en los programas y acciones de capacitación docente hecha en Instituciones de Educación Superior debidamente reconocidas, con un número mínimo de horas o créditos cursados por año de permanencia en la Fundación.
- c) Estudios superiores realizados. Se refiere a la obtención de Títulos de postgrado, según la categoría a la que se aspire a ascender.
- d) Experiencia Investigativa. Se refiere a la participación activa en proyectos de investigación y productos que se deriven de ella.

PARAGRAFO: Una vez que el docente ha ingresado a la categorización, cada tres años de permanencia en la Fundación se revisarán los requisitos y el Comité de Desarrollo Docente presentará a la Rectoría la solicitud para cambio de categoría.

ARTÍCULO 14. Con base en los resultados de la evaluación de méritos y desarrollo profesional que el Comité de Desarrollo Docente realice, los docentes de la Fundación podrán ser ubicados en una de las cuatro (4) categorías establecidas a continuación:

ARTÍCULO 15. Categoría Auxiliar: se requiere:

- a) Gestión docente. Acreditar experiencia como docente mínimo de tres (3) años. Por lo menos uno (1) de ellos en la Fundación, con buena Evaluación para el Desarrollo docente durante su permanencia.
- b) Estudios superiores realizados. Acreditar el (los) Título(s) de estudios de Pregrado y Postgrado a nivel de Especialización, relacionados directamente con la función académica del docente, o con su profesión.
- c) Capacitación. Acreditar la aprobación de por lo menos 5 créditos de capacitación Docente en Instituciones de Educación Superior debidamente reconocidas, por cada tres (3) años de permanencia. Un crédito equivale a 48 horas.

ARTÍCULO 16. Categoría Asistente: se requiere:

- a) Gestión docente. Acreditar experiencia como docente mínimo de seis (6) años. Por lo menos cuatro (4) de ellos en la Fundación, con buena Evaluación para el Desarrollo docente durante su permanencia.
- b) Estudios superiores realizados. Acreditar el (los) Título(s) de estudios de Pregrado y Postgrado a nivel de Especialización, relacionados directamente con la función académica del docente, o con su profesión.
- c) Capacitación. Acreditar la aprobación de por lo menos 5 créditos de capacitación Docente en Instituciones de Educación Superior, por cada tres (3) años de permanencia. Un crédito equivale a 48 horas.
- d) Experiencia Investigativa: Haber participado en proyectos de investigación y productos que se deriven de ella, por cada tres años de permanencia.

Parágrafo: A esta categoría también podrán acceder aquellos profesionales que sin haber estado vinculados a la Fundación en calidad de docentes, presenten el título de Especialista o su equivalente.

Para efectos de vinculación el Comité de Desarrollo Docente determinará el respectivo procedimiento.

ARTÍCULO 17. Categoría Asociado: se requiere:

- a) Gestión docente. Acreditar experiencia como docente mínimo de nueve (9) años. Por lo menos siete (7) de ellos en la Fundación, con buena Evaluación Para el Desarrollo docente durante su permanencia.
- b) Estudios superiores realizados. Acreditar el (los) Título(s) de estudios de Pregrado y Postgrado a nivel de Maestría, relacionados directamente con la función académica del docente, o con su profesión.
- a) Capacitación. Acreditar la aprobación de por lo menos 5 créditos de capacitación Docente en Instituciones de Educación Superior, por cada tres (3) años de permanencia. Un crédito equivale a 48 horas.

- c) Experiencia Investigativa: Haber participado en proyectos de investigación y productos que se deriven de ella, por cada tres años de permanencia.

Parágrafo: A esta categoría también podrán acceder aquellos profesionales que sin haber estado vinculados a la Fundación en calidad de docentes, presenten el título de Maestría o su equivalente.

Para efectos de vinculación el Comité de Desarrollo Docente determinará el respectivo procedimiento.

ARTÍCULO 18. Categoría Titular: se requiere:

- a) Gestión docente. Acreditar experiencia como docente mínimo de doce (12) años. Por lo menos diez (10) de ellos en la Fundación, con buena Evaluación Para el Desarrollo docente durante su permanencia.
- b) Estudios superiores realizados. Acreditar el (los) Título(s) de estudios de Pregrado y Postgrado a nivel de Doctorado, relacionados directamente con la función académica del docente, o con su profesión.
- c) Capacitación. Acreditar la aprobación de por lo menos 5 créditos de capacitación Docente en Instituciones de Educación Superior, por cada tres (3) años de permanencia. Un crédito equivale a 48 horas.
- d) Experiencia Investigativa: Haber participado en proyectos de investigación y productos que se deriven de ella, por cada tres años de permanencia.

Parágrafo: A esta categoría también podrán acceder aquellos profesionales que sin haber estado vinculados a la Fundación en calidad de docentes, presenten el título de Doctor o su equivalente.

Para efectos de vinculación el Comité de Desarrollo Docente determinará el respectivo procedimiento.

ARTÍCULO 19: La remuneración de las diferentes categorías será fijada por el Consejo Superior de la Institución, y en todo caso se deberá contar con la disponibilidad presupuestal necesaria.

ARTÍCULO 20. Para efectos del apoyo a la función investigativa, la Fundación contará con investigadores que son aquellas personas que desarrollan procesos y actividades propias de investigación, de acuerdo a lo reglamentado por el Consejo Superior. La acreditación del docente en los procesos investigativos la hará el Centro de Investigaciones, el cual informará al Comité de Desarrollo Docente que se crea en el artículo siguiente.

ARTÍCULO 21. Créase el Comité de Desarrollo Docente, cuerpo colegiado responsable de proponer políticas de Desarrollo Docente al Consejo Académico y asegurar su cumplimiento. Así mismo conceptúa sobre el ingreso, evaluación y categorización de los docentes. Este organismo estará conformado por:

- El Vicerrector Académico
- El Vicerrector de Educación a Distancia
- El Vicerrector Administrativo
- El Director de la División de Extensión y Educación Continuada
- El Director de Gestión y Desarrollo Humano, quien realizará la secretaría técnica del Comité
- El Representante de los Docentes al Consejo Superior

PARAGRAFO. La Presidencia del comité será rotativa entre los Vicerrectores Académico y de Educación a Distancia.

ARTÍCULO 22. Funciones de Comité de Desarrollo Docente.

El Comité de Desarrollo Docente se encargará de:

- a) Definir políticas y proponer planes de mejoramiento, capacitación y desarrollo Docente.
- b) Definir criterios y procedimientos sobre la Evaluación Para el Desarrollo Docente.
- c) Definir criterios y equivalencias que soporten la evaluación de los méritos académicos para el análisis de las hojas de vida en el proceso de categorización.
- d) Estudiar y analizar las solicitudes de ingreso a la categorización y ascenso en la carrera Docente y conceptuar ante la Rectoría sobre las mismas.
- e) Definir los criterios y equivalencias para la clasificación de los docentes de cátedra.

ARTÍCULO 23. El siguiente es el procedimiento para la inscripción de cada docente en la categoría respectiva:

- a) El docente deberá presentar la solicitud ante el Comité de Desarrollo Docente, adjuntando los documentos que acrediten el cumplimiento de los requisitos para la categoría que aspira.
- b) El Comité de Desarrollo Docente estudiará y evaluará la solicitud y documentación presentada, si la documentación está completa emitirá el concepto respectivo ante el Rector para el trámite administrativo correspondiente.  
En caso contrario, hará las recomendaciones pertinentes, solicitará los documentos que falten y realizará el análisis correspondiente.
- c) El Rector ordenará la inscripción del Docente mediante resolución que indicará la categoría.

- d) La resolución se notificará personalmente y contra la misma procede el recurso de reposición que será presentado dentro de los tres días siguientes a su notificación.
- e) Una vez en firme la resolución se entregará una copia al docente y se remitirá a la hoja de vida y a la Dirección de Gestión y Desarrollo Humano para su aplicación.

## CAPITULO V DE LA CAPACITACIÓN

ARTÍCULO 24. Dentro del proceso de mejoramiento continuo en la gestión de los docentes dentro de la Institución, la capacitación se constituye en un factor importante de actualización y desarrollo en cuanto las competencias de conocimiento y habilidades pedagógicas de gestión docente, de comunicación y relaciones interpersonales, por lo cual la Fundación diseñará un programa de cualificación docente interno y reconocerá las acciones de capacitación que acrediten los docentes, en Instituciones de Educación Superior debidamente reconocidas.

## CAPITULO VI DE LA EVALUACIÓN PARA EL DESARROLLO DOCENTE

ARTÍCULO 25. La Evaluación Para el Desarrollo docente es un proceso sistemático que se aplica con la participación de la comunidad académica, de forma que se persigue el desarrollo de competencias de conocimiento y habilidades pedagógicas de gestión docente, de comunicación y relaciones interpersonales. Tiene por objeto el mejoramiento continuo y el desarrollo del docente, y por consiguiente del estudiante y la institución, y sirve, además, de soporte para la categorización del mismo.

La Evaluación para el Desarrollo docente, es un insumo dentro del proceso de mejoramiento continuo en la gestión de los docentes dentro de la Institución. En la Fundación Universitaria del Area Andina, este proceso implica una visión del Talento Humano como parte fundamental en el cumplimiento de su misión, el Proyecto Educativo Institucional y en el cumplimiento de las metas que se traza.

ARTÍCULO 26. Las siguientes políticas rigen el proceso de Evaluación para el Desarrollo:

- a) Todos los docentes son parte de la Evaluación para el Desarrollo.
- b) Los resultados de la Evaluación para el Desarrollo son un insumo para hacer el reconocimiento a la gestión de los docentes de la Fundación.

- c) Los resultados de la Evaluación para el Desarrollo proveen información para realizar programas de Desarrollo y Capacitación en beneficio del docente.
- d) Los resultados de la Evaluación para el Desarrollo son parte de los criterios para decidir sobre la promoción de los docentes.
- e) Los docentes se autoevaluarán y serán evaluados por los Decanos de Facultad, Directores de Programa o Directores de Departamento, por los pares y por los estudiantes, para cada período académico o curso que se dicte.

## CAPITULO VII

### ESTÍMULOS A LA EXCELENCIA

ARTICULO 27. Con el propósito de reconocer a los docentes su contribución en beneficio del desarrollo y buen nombre de la Fundación, su calidad en la actividad Docente y su aporte al desarrollo científico, tecnológico y cultural mediante la producción intelectual y el trabajo investigativo, en la Fundación Universitaria del Area Andina se establecen las siguientes distinciones:

Docente Distinguido

Docente Emérito

Docente Honorario

ARTÍCULO 28. Docente Distinguido: Esta distinción se hará al docente que se destaque por su calidad y compromiso en la labor académica y resulta del proceso de Evaluación para el Desarrollo. Este reconocimiento se hará anualmente previo concepto del Comité de Desarrollo Docente.

ARTÍCULO 29. Docente Emérito: Esta distinción se hará a aquellos docentes que alcancen reconocimiento a nivel nacional o internacional por una destacada labor en el campo docente, científico, investigativo o de proyección social. Su otorgamiento se hará por recomendación del Comité de Desarrollo Docente.

ARTÍCULO 30. Docente Honorario: Esta distinción se dará al docente que sobresalga por sus aportes académicos, científicos, tecnológicos o culturales mediante la producción intelectual o el trabajo investigativo, de reconocimiento nacional e internacional y será otorgada por la Rectoría.

ARTÍCULO 31. En los casos de Docente Distinguido y Emérito las solicitudes serán presentadas y tramitadas ante la Dirección de Gestión y Desarrollo Humano, órgano que las presentará al Comité de Desarrollo Docente.

PARAGRAFO. En todos los casos se entregará a los docentes elegidos para cualquiera de las distinciones anteriores, copia de la Resolución de Rectoría junto con el escudo institucional, en ceremonia que para el efecto se realice. Copia de esta Resolución reposará en la hoja de vida del docente.

ARTÍCULO 32: La Fundación Universitaria del Area Andina, podrá conceder apoyo económico a los hijos y/o cónyuge del personal docente que adelante estudios en la Institución teniendo en cuenta la reglamentación que para tal efecto expedirá el Consejo Superior.

## CAPÍTULO VIII DE LOS DERECHOS Y DEBERES DEL CUERPO DOCENTE

ARTÍCULO 33. De los Derechos. Son derechos del cuerpo Docente:  
Ejercer la libertad de cátedra en las actividades académicas e investigativas y de proyección social de conformidad con la Constitución Política y la ley.  
Participar en los programas de capacitación, perfeccionamiento y de bienestar institucional que para el efecto programe la Fundación.

- a) Recibir tratamiento respetuoso por parte de superiores, colegas, discípulos y dependientes.
- b) Recibir oportunamente la remuneración que le corresponde, de acuerdo a la ley y a lo establecido por la Fundación.
- c) Obtener las licencias y permisos establecidos en el régimen laboral.
- d) Disponer de la propiedad intelectual o industrial derivadas de su producción intelectual dentro de las condiciones que establecen las leyes y la reglamentación que para el efecto expida la Fundación.
- e) Solicitar su ingreso y ascender en la categorización Docente y permanecer al servicio de la Fundación dentro de las condiciones que estipulen las normas pertinentes.
- f) Elegir y ser elegido para integrar los órganos de dirección académica previstos en los Estatutos de conformidad con los procedimientos y reglamentos que para el efecto se expidan.
- g) Representar a la Fundación cuando sea designado por la autoridad competente.
- h) Hacer uso adecuado de los recursos y servicios, dispuestos por la Fundación para el óptimo desempeño de la labor como docente.
- i) Los demás que correspondan a la naturaleza de su labor

ARTÍCULO 34. De los deberes: Son deberes del cuerpo Docente:

- a) Cumplir con las obligaciones que se deriven de la Constitución, las leyes de la República, estatutos y reglamentos de la Fundación, en razón de su calidad como docente.
- b) Observar las normas propias de la ética profesional en su condición de docente.
- c) Desempeñar con efectividad las funciones inherentes a su cargo.
- d) Dar tratamiento respetuoso a los miembros de los diferentes estamentos de la Fundación.

- e) Participar en las diferentes actividades que la Fundación programe para sus docentes.
- f) Cuidar de los bienes intelectuales y físicos de la Fundación y del buen nombre y reputación de la misma.
- g) Participar en las actividades académicas, de investigación y proyección social que programe la Fundación y que requieran de su presencia.
- h) Cumplir y hacer cumplir los reglamentos relacionados con la actividad del docente.
- i) Los demás que correspondan a la naturaleza de su labor.

## CAPITULO IX DEL REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 35. Constituyen faltas disciplinarias del cuerpo Docente:

- a) Incumplir los deberes consagrados en el artículo 34 del presente reglamento.
- b) Actuar en la institución en forma tal que comprometa la imagen de la misma, o realice actos que atenten contra las normas de la ética, la moral y las buenas costumbres.
- c) Las demás que se incorporen en los contratos respectivos.

ARTÍCULO 36. Las faltas se clasifican en leves y graves.

PARÁGRAFO 1: Se consideran faltas leves el incumplimiento de los deberes previstos en los literales: e) e i) del artículo 34 del presente reglamento.

PARÁGRAFO 2: Se consideran faltas graves el incumplimiento de los deberes previstos en los literales: a), b), c) d), f), g) y h) del artículo 34 y b) del artículo 35 del presente reglamento.

ARTÍCULO 37. Los docentes que incurran en una o más faltas disciplinarias, podrán ser objeto de la imposición de las siguientes sanciones sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que su acción pueda originar:

- a) Amonestación privada.- La cual podrá ser verbal o escrita, con o sin anotación en la hoja de vida y será impuesta por el Decano o Director de programa.
- b) Suspensión en el ejercicio de sus funciones la cual será impuesta por el Rector, conforme a lo dispuesto en el reglamento interno de trabajo y en el presente reglamento.

ARTICULO 38. La terminación de contrato por parte de la Fundación será determinada por el Rector, cuando la conducta del docente se considere gravemente lesiva a los intereses de la Fundación. Para la terminación del contrato con justa causa se dará aplicación a las normas previstas en el Código Sustantivo de Trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación.

ARTÍCULO 39. En caso de abrirse un proceso disciplinario, para la comprobación de faltas y la forma de aplicar las sanciones disciplinarias, se seguirán los procedimientos previstos en el Código Sustantivo del Trabajo y en el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación.

PARAGRAFO: De todo proceso disciplinario se dejará copia en la hoja de vida del docente.

ARTÍCULO 40: Sin perjuicio de lo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo y en el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación, para la aplicación de las sanciones aquí previstas, es necesario tener en cuenta el siguiente procedimiento:

- a) Una vez se conozca un hecho que pueda ser constitutivo de falta disciplinaria, se comunicará al Decano de Facultad quien adelantará la investigación y procederá a clasificarla dentro del grupo de faltas contempladas en este Reglamento y a calificarla según la gravedad que revista la misma.
- b) Cuando no exista certeza sobre la ocurrencia de los hechos o de los posibles responsables, el Decano de Facultad podrá conformar una comisión de tres (3) personas vinculadas a la Institución. Dicha comisión deberá presentar un informe dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, una vez se adelante la investigación del caso.
- c) Una vez clasificada y calificada la falta, el Decano procederá dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha en que tuvo conocimiento de la falta, a comunicar al docente inculpado los cargos que se formulan y las pruebas existentes.
- d) Si el docente no se hallare o se negare a notificarse de los cargos, dicha notificación se hará mediante edicto fijado en la cartelera de la unidad académica correspondiente, por un término de diez (10) días hábiles.
- e) El docente tendrá derecho a presentar sus descargos en forma escrita, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la comunicación o notificación de los cargos, aportando las pruebas para su defensa.
- f) Una vez recibidos los descargos, o si estos no se presentaron, el Decano o Director de programa, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes procederá a evaluar la falta y aplicar la sanción correspondiente si fuere de su competencia, o dentro del mismo término, dará traslado con la documentación correspondiente al Rector para que continúe el proceso.

La instancia superior procederá dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al recibo de la documentación a aplicar la sanción que fuere del caso.

ARTÍCULO 41: Recursos. Reposición. Contra el acto por medio del cual se imponga una sanción podrá interponerse el recurso de reposición ante la autoridad

que profirió la medida. El recurso se interpondrá por escrito dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la sanción y será resuelto dentro de los diez (10) días hábiles siguientes,

ARTÍCULO 42: Recursos de apelación. Contra las providencias que imponga las sanciones de suspensión en el ejercicio de funciones y cancelación del contrato, podrá interponerse a más del recurso de reposición, el de apelación ante el inmediato superior de quien profirió el acto, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la sanción o del acto que la confirme y será resuelto dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes.

ARTICULO 43. Notificaciones. Las providencias mediante las cuales se apliquen las sanciones, serán notificadas personalmente, o por edicto que se fijará por el término de diez (10) días en las carteleras de la unidad académica respectiva.

ARTICULO 44. Efectos de los recursos. Los recursos interpuestos contra las providencias que impongan sanciones se considerarán en el efecto suspensivo, esto es, que la sanción no se hará efectiva hasta tanto no se resuelva el recurso.

CAPITULO X

#### DE LA TRANSICIÓN Y VIGENCIA

ARTÍCULO 45. El Comité de Desarrollo Docente, organizará y realizará la categorización de docentes vinculados a la actual planta docente.

ARTÍCULO 46. El presente acuerdo rige a partir de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias en especial los Acuerdos No. 005 y 006 del 27 de mayo de 2003.

COMUNÍQUESE Y CUMPLASE

Dado en Bogotá D. C., a los veintitrés (23) días del mes de noviembre de dos mil cuatro (2004)

(Original Firmado)  
CARLOS ENRIQUE MARIN VELEZ

*Presidente*

(Original Firmado)  
MARIA JETZABEL HERRAN DUARTE

*Secretaria General*

## ANEXO 2

### FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA

#### PROYECTO PEDAGÓGICO DE AULA

##### IDENTIFICACIÓN

PERÍODO ACADÉMICO	
FACULTAD Y/O PROGRAMA ACADÉMICO	
NOMBRE DE LA ASIGNATURA	
COMPONENTE DE FORMACIÓN	
SEMESTRE	
INTENSIDAD HORARIA SEMANAL	
CREDITOS ACADEMICOS	
HORAS PRESENCIALES	
HORAS DE ACOMPAÑAMIENTO	
NOMBRE DEL DOCENTE	
E-MAIL	

##### JUSTIFICACIÓN

Señale el aporte del Proyecto Pedagógico de Aula, su relación con otros proyectos pedagógicos, su importancia dentro del área y su relación con el objeto de estudio del Programa. Puntualice su relevancia en la formación del estudiante y en la consolidación del perfil profesional. Explique como se relaciona con el PEI, la misión de la FUNDACIÓN y la misión de la Facultad.

##### PROPÓSITOS DE FORMACIÓN

Los propósitos de formación se formulan dando respuesta a las preguntas ¿para qué enseñamos?, ¿En qué forma se pretende incidir en la formación de los estudiantes?, ¿A dónde se quiere llegar con el programa y en particular con cada unidad de estudio?

Hacen referencia a como se lleva a cabo el proceso de formación integral teniendo en cuenta el perfil profesional para cada Facultad y/o programa, las competencias sobre las cuales se está formando a los estudiantes.

## **CONTENIDOS TEMÁTICOS**

Por unidades de estudios y siguiendo un orden coherente, relacione los temas y subtemas a abordar durante el periodo académico, los cuales en conjunto conforman su Proyecto Pedagógico de Aula.

Los contenidos se deben construir teniendo en cuenta los componentes de las competencias que se desean desarrollar tanto conceptuales, procedimentales como actitudinales.

## **COMPONENTE DIDÁCTICO**

Son aquellas Estrategias y Actividades para llevar a cabo el proceso de enseñanza-aprendizaje, propiciando la construcción y apropiación de conocimientos. Se recomienda justificar e incluir los recursos que se van a emplear en el aula de clase.

Entre las Estrategias Didácticas, se encuentran las guías, las cuales constituyen un medio de aprendizaje, ya que son una actividad preparada y orientada al estudiante; por otra parte, para el docente representa un instrumento de planificación de su trabajo en el aula de clase así como una orientación y ayuda en la definición del tipo de labor a realizar.

## **COMPONENTE EVALUATIVO POR COMPETENCIAS**

La Evaluación por Competencias busca mejorar niveles de competitividad mediante la movilización del conocimiento y de la capacidad de aprendizaje. Cada docente debe encontrar las competencias claves para que sus estudiantes alcancen los objetivos deseados.

El desarrollo del proceso de evaluación por competencias, es un proceso transversal a través del cual se articulan la teoría con la práctica, los intereses con las necesidades, los logros, alcances y habilidades con el desarrollo de cada estudiante, y la educación se vivencia como un proceso de comunicación y de interacción.

Se deben tener en cuenta los tres momentos de la evaluación:

- Diagnóstica, al inicio del proceso
- Sumativa, durante el proceso
- Formativa, al final.

Así como los tipos de la misma: Autoevaluación, Coevaluación y Heteroevaluación.

### **BIBLIOGRAFÍA BÁSICA Y COMPLEMENTARIA**

Relacione el material bibliográfico que puede ser consultado por sus estudiantes, tales como libros de texto, publicaciones periódicas, obras de colección (manuales técnicos, enciclopedias generales y especializadas, diccionarios, proyectos, etc.), diferenciando entre bibliografía básica y complementaria, incluya datos completos del autor, título del libro, revista o publicación, editorial y fecha, y si es del caso volumen y edición.

### **CUADRO ESTRUCTURACIÓN CONTENIDOS TEMÁTICOS**

Este sirve de orientación para programar cada tema y subtema con sus respectivas actividades, es una herramienta de planeación y ejecución del PPA

### ANEXO 3

#### FORMATO DE EVALUACIÓN PROYECTO PEDAGOGICO DE AULA

<b>PERÍODO ACADÉMICO</b>	
FACULTAD Y/O PROGRAMA ACADÉMICO	
NOMBRE DE LA ASIGNATURA	
COMPONENTE DE FORMACIÓN	
SEMESTRE	
INTENSIDAD HORARIA SEMANAL	
CREDITOS ACADEMICOS	
HORAS PRESENCIALES	
HORAS DE ACOMPAÑAMIENTO	
NOMBRE DEL DOCENTE	
E-MAIL	

Por favor marcar con una (x) el cumplimiento de cada uno de los aspectos a Evaluar. En la casilla observaciones detallar en caso de no cumplimiento aspectos relevantes del mismo.

ASPECTOS A EVALUAR	CUMPLIMIENTO		CUMPLIMIENTO		OBSERVACIONES
	AUTOEVALUACIÓN		COEVALUACIÓN		
	SI	NO	SI	NO	
<b>El PPA</b> contiene todos los elementos institucionalmente establecidos (identificación, justificación, propósitos de formación, contenidos temáticos, componente didáctico, componente de evaluación, bibliografía básica y complementaria)					
<b>La justificación</b> se encuentra explícitamente identificada (señala el aporte del PPA dentro del plan de estudios, en el área de formación, su relación con el objeto de estudio del programa, su relevancia en la formación del estudiante y en la consolidación de su perfil, su relación con el PEI, la misión de la Institución y del programa).					
Determina claramente cuáles son <b>los propósitos de formación</b> , están definidos en términos precisos permitiendo una adecuada preparación de las clases. Permite establecer qué se espera que los estudiantes sepan o sean capaces de hacer como resultado del proceso de enseñanza-aprendizaje.					

Al <b>seleccionar los contenidos</b> , tiene en consideración el nivel y los conocimientos previos de los estudiantes, así como el tiempo del que dispone para toda la asignatura, para no caer en el error de un exceso de detalle o contenido en unos temas, generalmente los primeros, y tener que sintetizar en los últimos o en algunos más complicados por falta de tiempo al final de curso.					
Al <b>planificar el curso</b> , fija una correcta organización de los contenidos en temas convenientemente estructurados y con una secuencia temporal de aprendizaje. Es importante una correcta distribución del tiempo y adecuar el ritmo de aprendizaje a la complejidad de los diversos conceptos y principios.					
Cumple con los <b>criterios de Evaluación</b> establecidos por la Institución (una Evaluación Diagnóstica, Formativa y Sumativa), incluyendo autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.					
A través de los <b>componentes del PPA</b> , se ve reflejada la transversalidad en cuanto a Investigación y Proyección Social.					
El <b>componente Didáctico</b> incorpora Estrategias, Actividades, medios virtuales y aplicación de metodologías innovadoras atendiendo a las necesidades del contexto.					

**OBSERVACIONES GENERALES:**

---



---



---



---



---

## ANEXO 4

### PRESENTACION DIAPOSITIVAS PPA

#### PROYECTO PEDAGOGICO DE AULA

---

Fundación Universitaria del Area Andina  
Mary Evelyn Osma Landazabal  
Implementación de Sistema de  
Créditos Académicos  
2005

#### QUE ES UN PPA?

---

Es una Estrategia Metodológica para el desarrollo de los propósitos de formación y el logro de las competencias definidas con el fin de garantizar a la comunidad universitaria, condiciones y ambientes educativos propicios para la formación de personas y profesionales integrales.

## Porque el PPA como Estrategia?

- Propicia aprendizajes significativos porque relaciona conocimientos nuevos y adquiridos previamente.
- Favorece el crecimiento profesional al docente que le permite actualizarse.
- Permite el trabajo interdisciplinario
- Estrategias Pedagógicas adecuadas para los procesos enseñanza-aprendizaje
- Eleva la eficiencia y calidad del servicio educativo.
- Herramienta de mejoramiento y planeación

## PPA PARA EL MEJORAMIENTO CONTINUO

### Ciclo PHVA



## Planear

---



- Qué?
- Como?
- Cuando?
- Donde?
- Para Que?

## Componentes del PPA

---

- Identificación
- Componente Pedagógico-Justificación
- Componente Evaluativo
- Componente de Sistematización

## Autoevaluación PPA

---

- De forma individual, leer el documento (inclusión de PPA en currículos) y diligenciar el formato de autoevaluación del PPA(marcar si cumple o no con una (X) en cada uno de los ítems.

- Tiempo: 15 min.

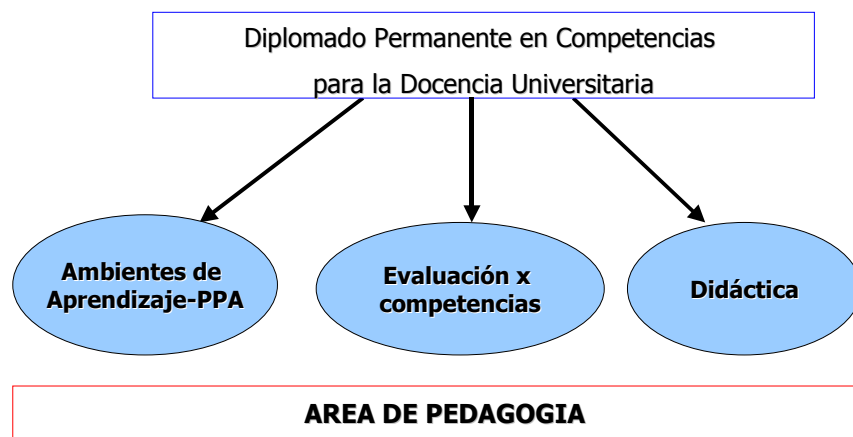


## Formación y Desarrollo Docente Areandino

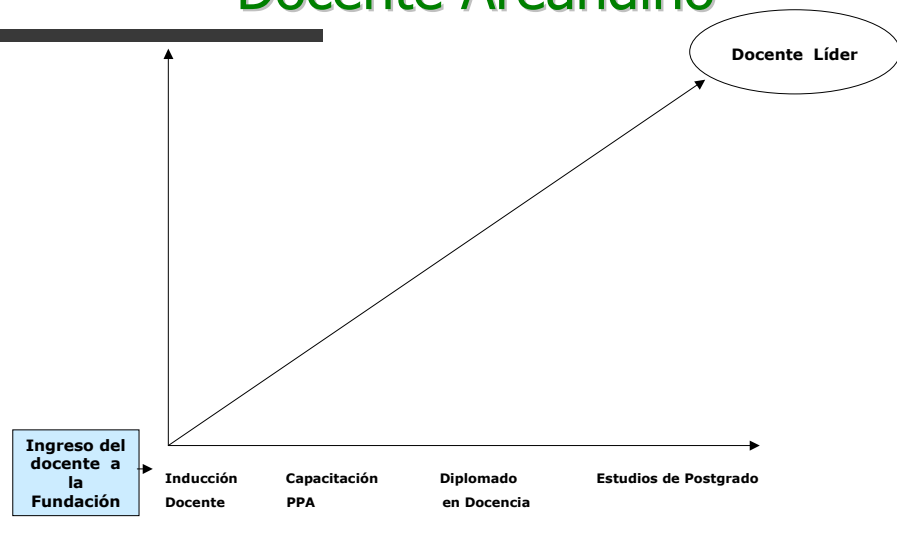
---

- **Asumir esta responsabilidad, de mejora y de cambio en la calidad académica, implica que la institución educativa promueva de manera congruente acciones en los ámbitos pedagógico y didáctico que se traduzcan en mejoras en las prácticas docentes; de ahí la importancia de que el docente universitario participe de manera continua en las acciones de formación y capacitación que le permitan desarrollar competencias que le permitan formar integralmente al estudiante.**

## Formación y Desarrollo Docente Areandino



## Formación y Desarrollo Docente Areandino



## Verificación del PPA



### *Indicadores de Gestión*

#### **1-Autoevaluación (Cada docente evaluará su PPA y desarrollo del mismo)**

- ✓ Plan ejecutado de la asignatura /Plan propuesto de la asignatura.
- ✓ Número de inquietudes resueltas /Número de inquietudes presentadas de los estudiantes
- ✓ Propósitos de formación VS logros alcanzados
- ✓ Items que cumplen satisfactoriamente/Items de lista de verificación

#### **2-Coevaluación(Se realizará con un docente de la misma Facultad)**

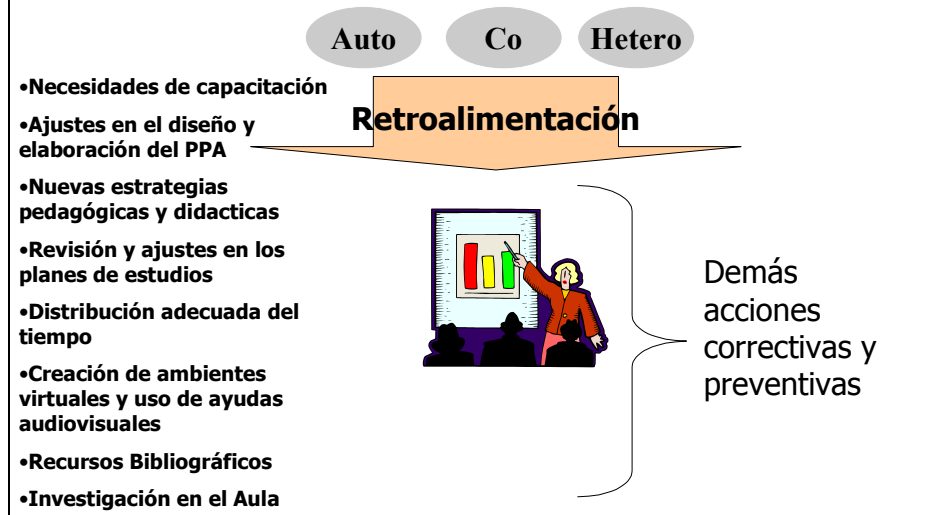
- ✓ Items que cumplen satisfactoriamente/Items de lista de verificación

## Verificación del PPA

#### **3-Heteroevaluación( La realizarán Coordinadores Académicos y Coordinadora de Pedagogía y Didáctica)**

- ✓ -Numero de PPA No conforme de acuerdo a los lineamientos de la fundacion
- ✓ Indicadores de evaluación para el desarrollo docente(Gestión y Desarrollo Humano)

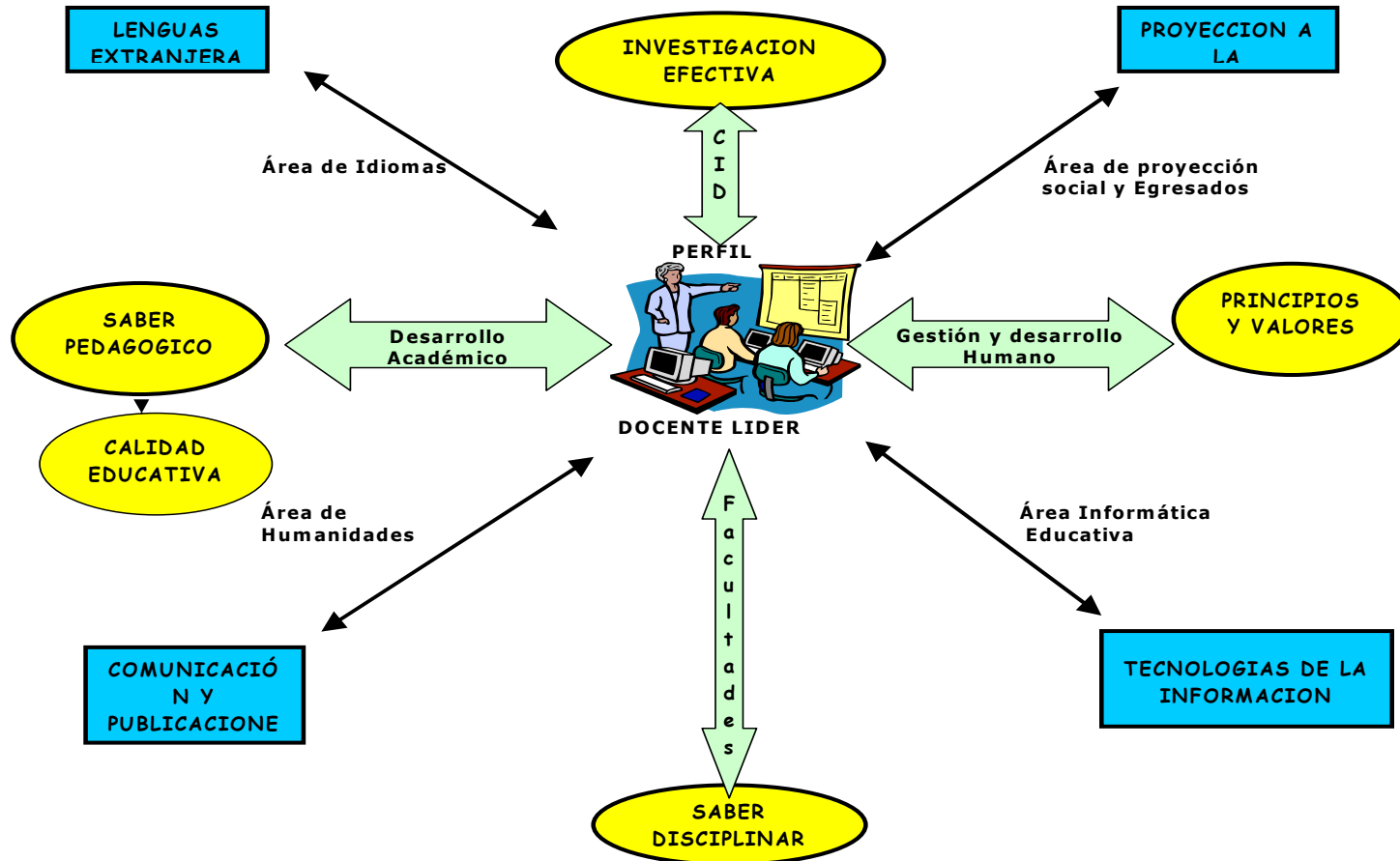
## PLANES DE MEJORA



## Producto Final

- PPA Actualizado
- Implementación Formatos de Evaluación del PPA
- Nuevas Estrategias Pedagógicas y Didácticas con el fin de alcanzar el aprendizaje significativo en nuestros estudiantes.
- Mejor planeación de las actividades del proceso enseñanza-aprendizaje
- Calidad en la Gestión Académica

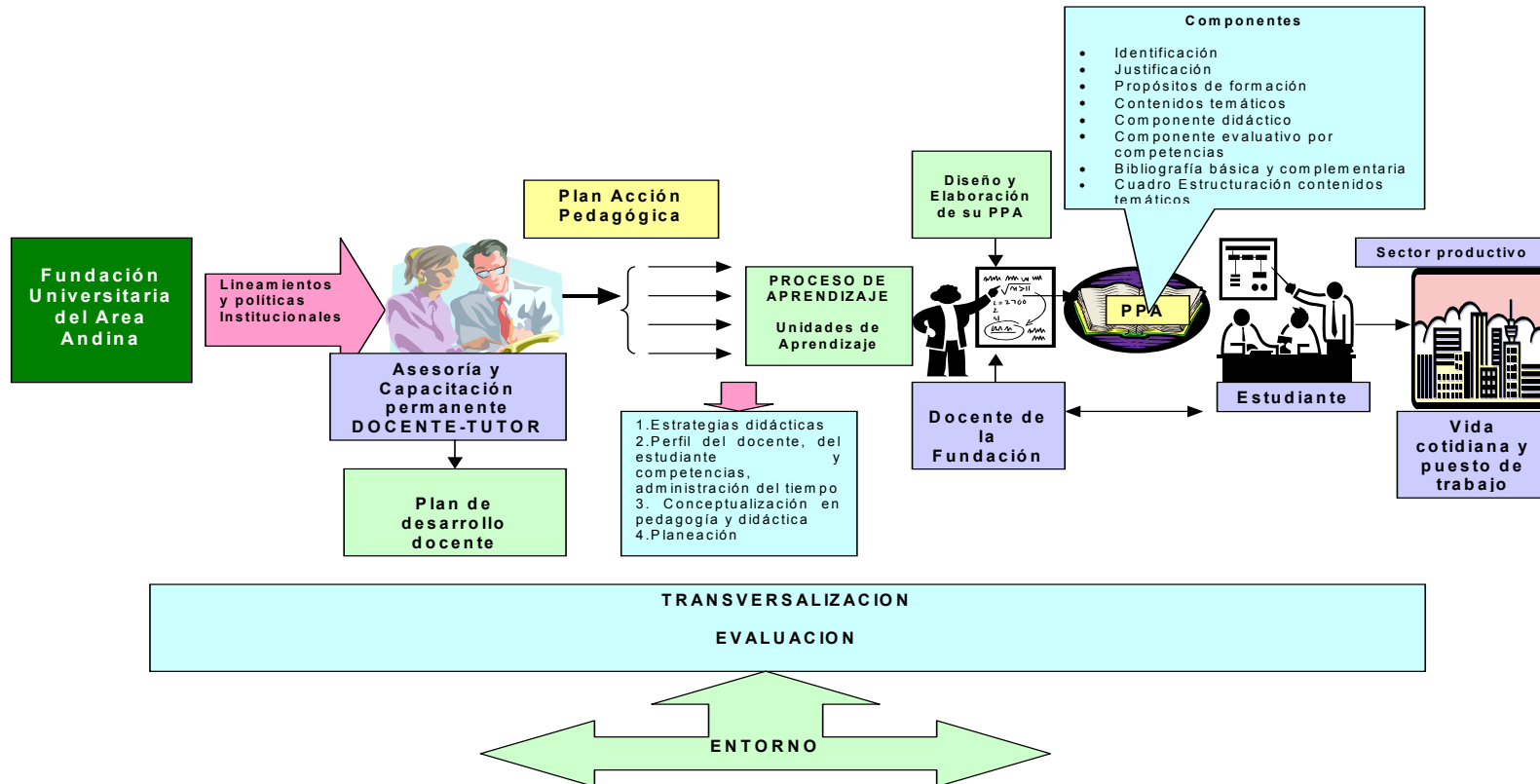
**ANEXO 5  
PERFIL DEL DOCENTE DE LA FUNDACION- GRAFICO**



Elaborado por : Mary Evelyn Osma Landazabal

## ANEXO 6

### PLAN DE CAPACITACION DE DOCENTES EN PPA COMO ESTRATEGIA DE PLANEACION Y CALIDAD EN EL AULA



Elaborado por : Mary Evelyn Osma Landazábal

**ANEXO 7**  
**FORMATO EVALUACION JORNADA DE INDUCCION**

**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA**  
**VICERRECTORIA ACADÉMICA**

**DIVISIÓN DE PROGRAMACIÓN Y DESARROLLO ACADÉMICO**  
Coordinación de Pedagogía y Didáctica

**EVALUACIÓN**  
**JORNADA DE INDUCCIÓN DOCENTE \_\_\_\_\_**

Marque con X de acuerdo a la escala, la evaluación que da a los siguientes aspectos:

<b>CONSIDERACIONES</b>	<b>BUENA</b>	<b>REGULAR</b>	<b>MALA</b>
1.Cumplimiento de los objetivos planteados para la jornada de inducción.			
2.Claridad y precisión en el abordaje del tema			
3.Organización en el desarrollo del tema			
4.El tema tratado es actualizado			
5.Capacidades pedagógicas del orientador			
6. Pertinencia del tema de capacitación con su aplicación en la labor docente			
6.Organización y aspectos logísticos de la jornada			
7.Metodología aplicada			
8.Motivación para la profundización del tema			
9.Horarios establecidos			

**Recomendaciones generales:**


**Lo que más le gustó:**


**En qué temas le gustaría capacitarse para un mejor desempeño como Docente?**


**Proyección futura para su ejercicio docente en la Fundación:**


**Gracias**

**ANEXO 8**  
**FORMATO EVALUACION CAPACITACION**

VICERRECTORIA ACADÉMICA  
DIVISIÓN DE PROGRAMACIÓN Y DESARROLLO ACADÉMICO  
Coordinación de Pedagogía y Didáctica

EVALUACION CAPACITACIONES

**FECHA:** \_\_\_\_\_

**MODULO:**

**DOCENTE:** \_\_\_\_\_

Marque con X de acuerdo a la escala, la evaluación que da a los siguientes aspectos:

<b>ASPECTOS A EVALUAR</b>	<b>BUENO</b>	<b>REGULAR</b>	<b>MALO</b>
<b>Conceptual:</b>			
Se explica con claridad, precisión y organización el tema			
Se Relaciona con pertinencia el tema y su aplicación en la labor docente y en el diseño del proyecto pedagógico de aula			
Se Cumple con los objetivos planteados para la capacitación			
Actualiza los temas acorde a necesidades del sistema educativo nacional			
<b>Procedimental:</b>			
Se Permite la participación en clase y aclara las dudas oportunamente			
Se Planifica la estructura de la capacitación			
Se Desarrolla y genera diversos procesos de enseñanza-aprendizaje			
Se Aplican metodologías adecuadas que permiten la comprensión de los temas.			
<b>Actitudinal:</b>			
Se Generan espacios para el debate relacionados con los temas vistos			
Se Motiva la participación para profundizar lo tratado			
Se Cumple con los horarios establecidos			
<b>EVALUACION GENERAL</b>	<b>BUENO</b>	<b>REGULAR</b>	<b>MALO</b>
Organización de la capacitación pertinente			

a las necesidades de capacitación docente en la Fundación y del Sistema Educativo Nacional			
Facilidades de ayudas educativas (audiovisuales, lecturas, talleres, guías.)			
Espacio físico adecuado para el desarrollo del modulo			

**Recomendaciones generales:**


**Lo que más le gusto:**


**Gracias**

**ANEXO 9**  
**FORMATO SOLICITUD CAPACITACION**  
**FACULTADES Y AREAS TRANSVERSALES**

INFORMACION A DILIGENCIAR PARA APROBACION DE PROPUESTAS DE  
CAPACITACION DE FACULTADES, EDUCACION A DISTANCIA  
Y AREAS TRANSVERSALES

1. Nombre completo de la capacitación propuesta
2. Objetivo de la capacitación, como contribuye al mejoramiento del docente (crecimiento personal y profesional)
3. Duración: (intensidad en horas o créditos)
4. Docente formador (resumen hoja de vida o hoja de vida completa), donde se demuestre su dominio en el tema a capacitar y en docencia universitaria
5. Tipo de capacitación: curso, seminario, taller, conferencia. y otros.
6. Quien organiza (encargado de la logística) Area directamente responsable
7. Dirigido a: perfil de quienes participarán en la capacitación
8. Cantidad de participantes
9. Valor: explicar si tiene algún valor o es gratuito (cargado a cual Presupuesto?)
10. Fecha de realización
11. Forma de evaluación (como se va a evaluar la capacitación)

Esta información anteriormente relacionada se debe entregar a Desarrollo Académico quien estudiará la propuesta de capacitación que sea pertinente de acuerdo al plan de desarrollo docente Institucional y al perfil del docente de la Fundación.

Al finalizar la capacitación, se deberá entregar a Desarrollo Académico un informe ejecutivo (máximo 3 páginas) donde se mencionen algunos aspectos a destacar

de la capacitación y de la respuesta de los docentes, en este informe se incluirá un resumen e los resultados de la evaluación aplicada al finalizar y la relación de los docentes participantes con los siguientes datos:

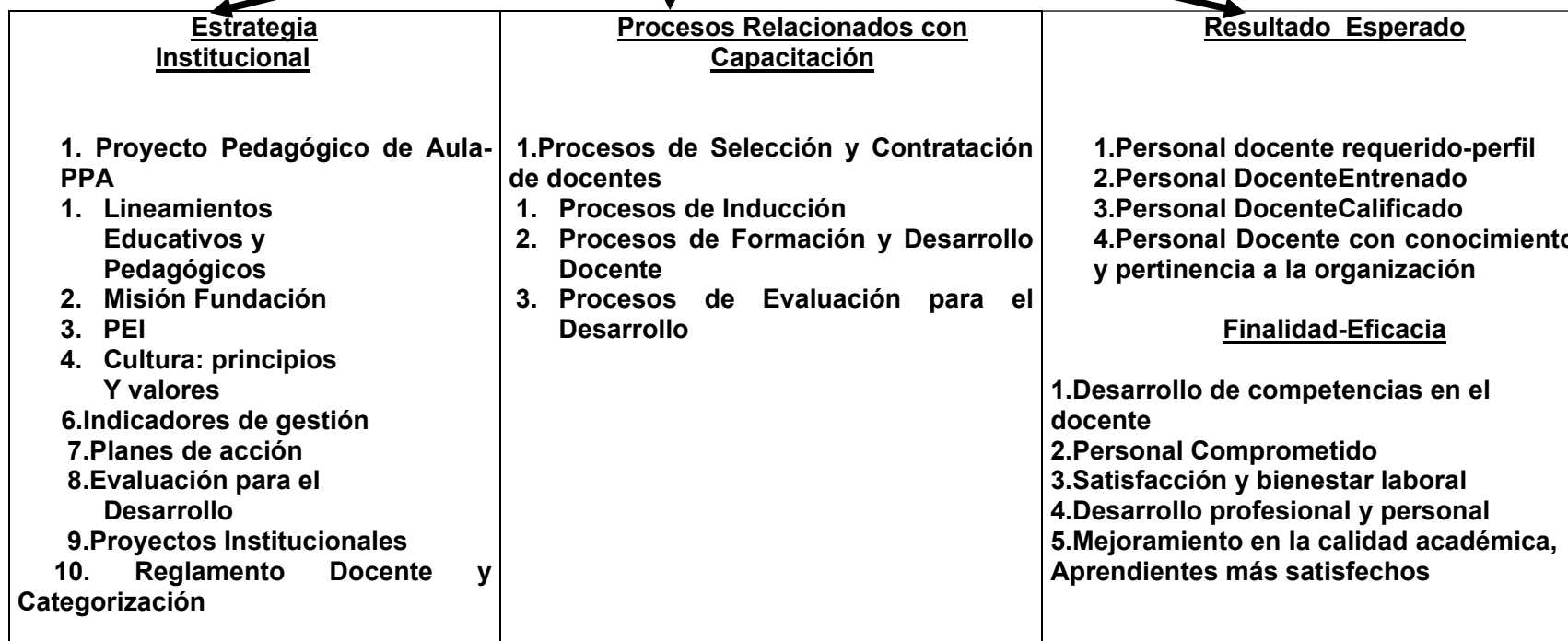
1. nombre completo del docente
2. facultad y/o Area Transversal
3. cédula de ciudadanía

En caso de que la capacitación sea en convenio con Instituciones Externas se deben detallar los datos de la Institución.

**Elaborado por : Mary Evelyn Osma Landazábal**

**ANEXO 10  
SISTEMA DE CAPACITACION INSTITUCIONAL**

**Sistema de Capacitación Docente Institucional**



**Recursos: Infraestructura, personal, presupuesto**

Elaborado por : Mary Evelyn Osma Landazábal