



FORMACIÓN PERMANENTE DE LOS PROFESORES UNIVERSITARIOS PARA EL EJERCICIO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA SECCIONAL BUCARAMANGA.

Estudiante: Carlos Andrés Benavides León
Director: Nelly M. López Rodríguez Ph.D.

Capítulo I

Introducción

Árbol de problemas



Experiencias de formación ofertadas e implementadas de forma independiente o circunstancial que no permiten establecer rutas de formación.

Ausencia de mecanismos de caracterización de necesidades de formación profesoral desde los grupos de interés

Experiencias de formación profesoral que no corresponden con las necesidades o con las competencias requeridas por el profesorado de la UPB.

Efectos

La ausencia de un programa de formación profesoral permanente sustentado en necesidades de formación y las competencias identificadas desde los actores y articulado con la evaluación docente

Problema

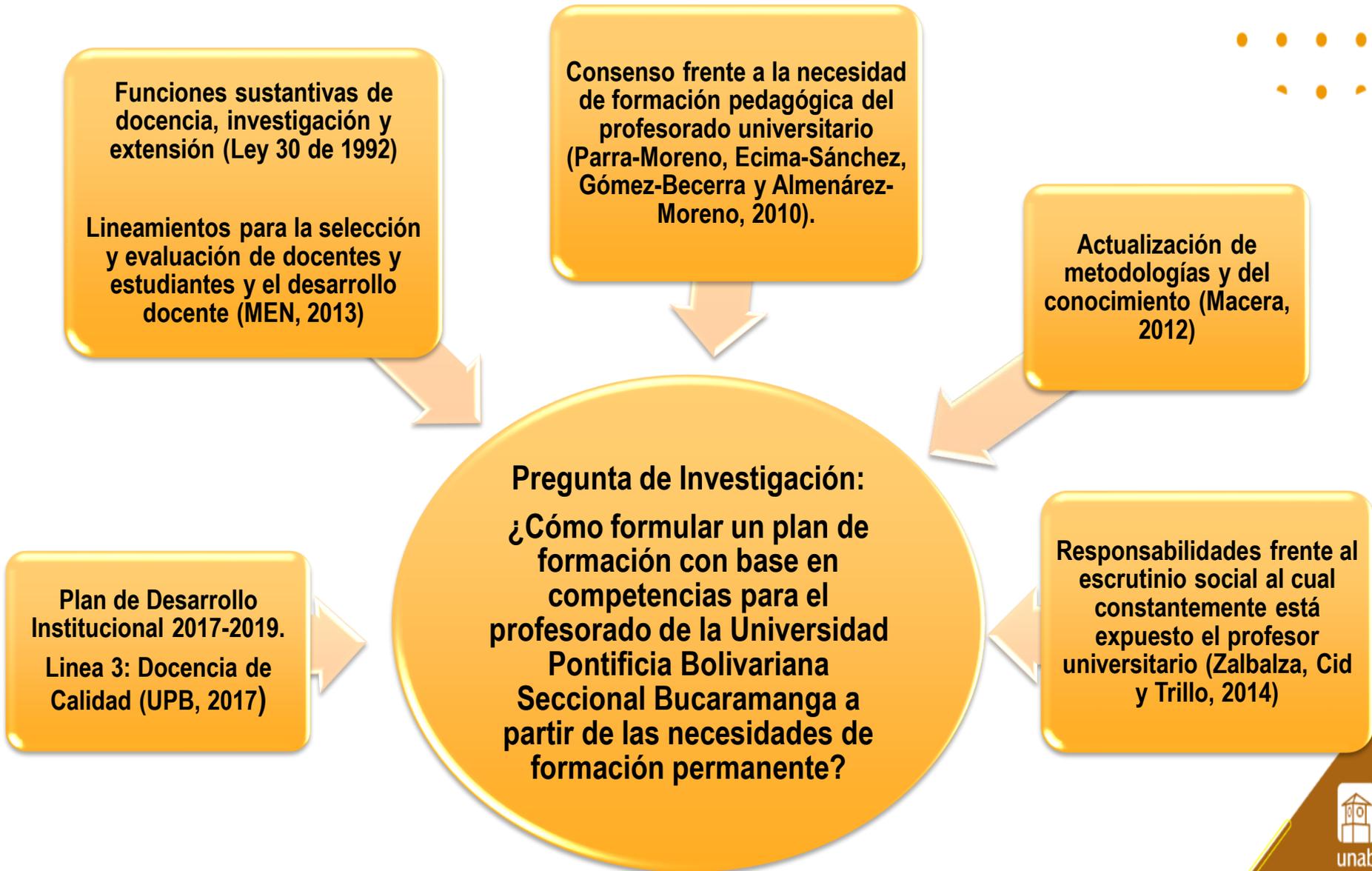
Escaso o nulo involucramiento del profesorado como fuente en la caracterización de las necesidades de formación

Caracterización de las competencias del profesorado universitario que pueden fortalecerse o desarrollarse a través de programas de formación permanente

Resultados de la evaluación docente no articulados con las experiencias de formación ofertadas al profesorado.

Causas

Planteamiento del problema



Objetivo General

Diseñar la estructura de un **plan de formación** del profesor universitario con base en **competencias** a partir de las **necesidades** de formación **permanente** concebidas por los profesores, la evaluación de desempeño y la evaluación docente.

Objetivos Específicos:

- **Identificar** la formación permanente de los profesores a partir de las categorías de la formación continua y la formación posgradual.
- **Describir** las concepciones sobre las competencias del profesorado y la formación permanente de un grupo de profesores universitarios.
- **Caracterizar** las necesidades de formación del profesorado mediante el análisis de los resultados de la evaluación docente y la evaluación de desempeño
- **Analizar** las competencias a formar en el plan de formación del profesor UPB, Seccional Bucaramanga, así como las estrategias y programas que lo integran.
- **Plantear** la estructura del plan de formación, propósitos, alcance y ruta de formación del profesorado universitario de la UPB Bucaramanga.

Justificación

Desarrollos teóricos y conceptuales en el área

- Áreas de cambio:
 - a) masificación de los sistemas de educación superior;
 - b) internacionalización de la formación;
 - c) incorporación de la perspectiva del aprendizaje a lo largo de la vida(Montes y Suarez, 2015)
- Innovación en la docencia: implicación de la sociedad del conocimiento, interacción, vinculación de lo “que se enseña” con el “como se enseña” (Medina *et al.* 2011, Zabalza *et al.*, 2014)

Disposiciones normativas

- Docencia
 - Condiciones para el registro calificado de programas (MEN, 2015; 2019)
 - Condiciones para la acreditación en alta calidad de programas (MEN, 2015)
 - Condiciones para la acreditación en alta calidad de instituciones (MEN, 2013)

Metas institucionales

- PEI: perfil del profesor universitario (UPB, 2016)
- Reglamento del Profesor Universitario (UPB, 2017)
- Plan de Desarrollo Institucional 2017-2019 (UPB, 2017)

Revisión de Antecedentes

Internacional

- **España:**
 - Formación del profesorado universitario en las competencias docentes en el EEES (Medina, Domínguez y Ribeiro, 2011)
 - Formación del profesorado universitario: dimensiones, responsabilidades tanto de la universidad como del docente en la formación profesoral permanente que circunda las actividades de docencia (Zabalza, Cid y Trillo, 2014)
 - Los retos que presenta el EEES para el profesorado universitario en términos de competencias (Espinosa, 2014)
- **Argentina:**
 - Aspectos que influyen en la formación del profesorado universitario (Macera, 2012)
- **Cuba:**
 - Necesidades de formación docente del profesorado universitario novel (Concepción, Fernández, y González, 2015)

Nacional

- Estructuras, métodos, estrategias y procedimientos de las rutas de formación de los profesores universitarios en universidades privadas colombianas (Parra-Moreno, Ecima-Sánchez, Gómez-Becerra, y Almenárez-Moreno, 2010)
- Influencia de las tecnologías de la información en la cualificación de las prácticas docentes universitarias (Wilches, Amezcua, y Guerrero, 2016)

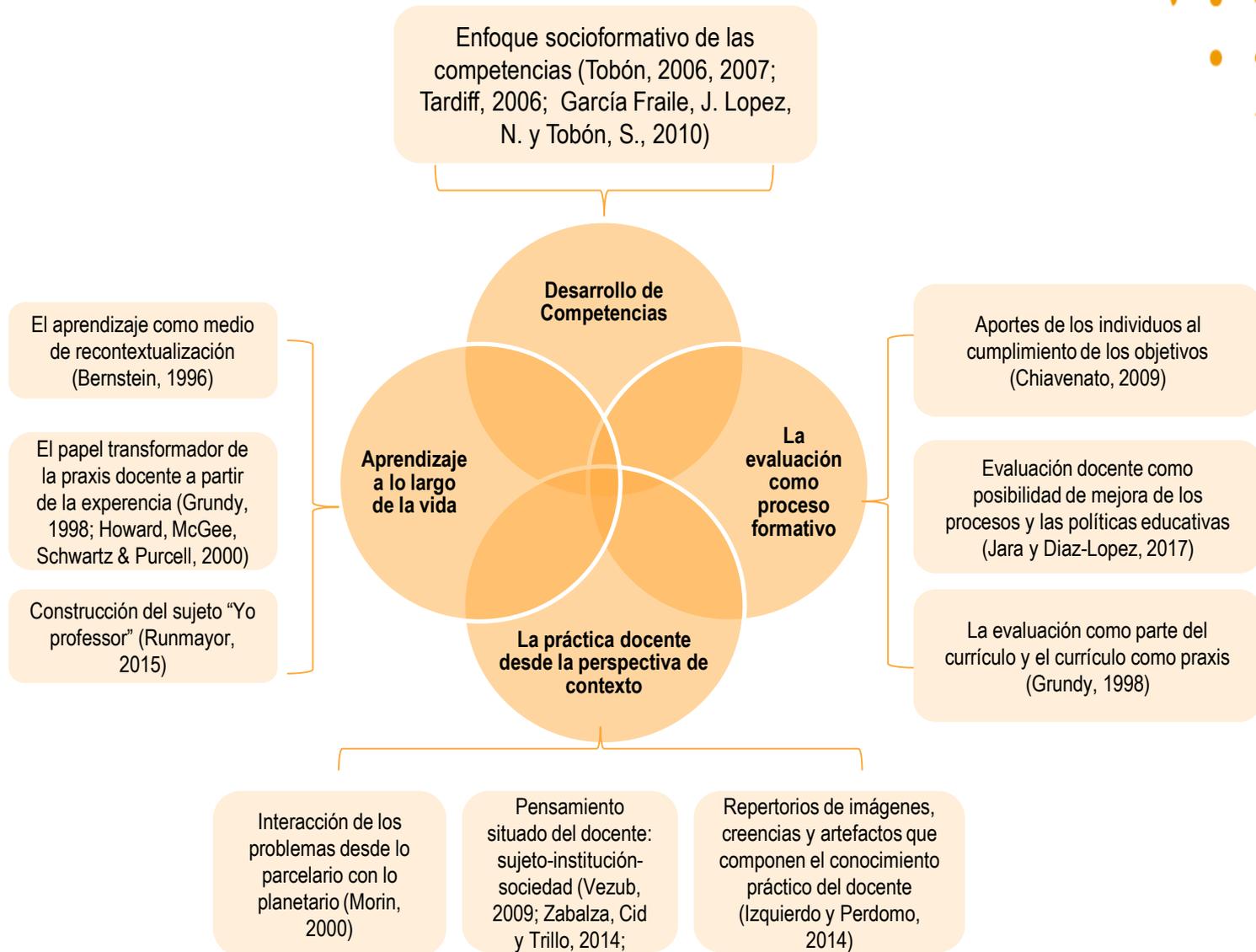
Local/regional

- Estudio diagnóstico de la formación y el desarrollo docente en la Universidad Santo Tomás Bucaramanga (López, 2012)
- Caracterización de las concepciones y las prácticas pedagógicas de un grupo de profesores de la Universidad Santo Tomás, seccional Bucaramanga (Basto, 2011)

Capítulo II

Marco de referencia

Referentes Teóricos



Referentes Normativos

- Ley 30 de 1992 (Art. 75 Estatuto del Profesorado Universitario)
- Decreto 1295 de 2010
- Decreto 1075 de 2015 Único Reglamentario del Sector Educación
- **Decreto 1330 de 2019**

CONACES

- Lineamientos para solicitud, otorgamiento y renovación de registro calificado de Programas de pregrado y posgrado.

CNA

- Lineamientos para la acreditación de programas de pregrado: factor 7, característica 11 Desarrollo profesoral.
- Lineamientos para la Acreditación Institucional: Artículo 11° Factores, características y aspectos a evaluar; característica 10: desarrollo profesoral

Referentes conceptuales

- Formación permanente

Aspin, Chapman, Hatton, & Sawano (2012) es “la promoción de habilidades y competencias necesarias para el desarrollo de capacidades y desempeños específicos en roles, actividades y tareas a lo largo de la vida” (p. 21).

Vezub (2009) presenta la formación permanente “en asociación con el cambio educativo y desde una lógica lineal según la cual, primero se define el sentido de la transformación que se desea lograr y, posteriormente, se diseñan los cursos o talleres para concretar la reforma” (p. 927).

- Desarrollo docente

Lopez, (2012) lo define como “el desarrollo de sus competencias específicas para el ejercicio de la docencia y de las competencias genéricas que posibilitan el desarrollo personal para lograr la transformación y la mejora permanente de su perfil, de las prácticas pedagógicas y de los procesos de aprendizaje para que puedan responder con idoneidad a los retos que plantea el actual contexto educativo. (p. 38).

Referentes conceptuales

- **Práctica docente**

Cuerpo de métodos, metodologías, maneras de ser, objetivos y expectativas, concepciones y creencias, características identitarias del maestro y características contextuales que, en palabras de Gimeno Sacristán “reagrupa en torno a ella una serie de subsistemas o prácticas diversas, entre las que se encuentra la práctica pedagógica desarrollada en instituciones escolares” (Gimeno-Sacristán, 1998, citado en Rodríguez, 2017).

- **Contexto**

En esta investigación se asume el contexto desde la perspectiva de Edgar Morin sobre la dualidad entre lo global y lo parcelario de los problemas abordados. Se asume que el contexto no es permanente e inamovible, sino dinámico, cambiante, versátil y construido por las interacciones entre los sistemas y subsistemas que lo componen.

- **Evaluación del desempeño docente**

Las evaluaciones de desempeño son herramientas que posibilitan el desarrollo y el mejoramiento de los procesos de educación (Jara y Díaz-López, 2017).

Capítulo III

Diseño metodológico

Diseño metodológico



- Enfoque metodológico mixto **CUAL-cuan**
- Investigación Proyectiva (Hurtado de Barrera, J., 2000)
- No-experimental
- Triangulación concurrente (DITRIAC)

Muestra

Fórmula:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{e^2(N - 1) + Z^2 pq}$$

Donde

n = Tamaño de la muestra

Z = Nivel de confianza

p = Probabilidad de éxito o de ocurrencia de la variable de estudio

q = Probabilidad de no ocurrencia

E = Error permitido

N = Tamaño de la población 205 docentes

Fórmula para población finita, en donde se conoce el número que constituye los participantes potenciales de la investigación. No se contaba con estudios previos para definir la varianza de la población, por lo tanto para definir la probabilidad de ocurrencia de la variable de estudio formación permanente se consideró la máxima varianza de 0.25 que se obtiene cuando la probabilidad de ocurrencia del evento aplica un enfoque conservador que establece un 50% para dicho evento, la probabilidad de no ocurrencia será la diferencia con un nivel de confianza de 1.96 y un error máximo permitido en este tipo de estudio de 5% la formula recomendada para el tamaño de muestra es la siguiente

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(205)}{(0.05)^2(205 - 1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$
$$n = 134$$

Muestra:

Población:
205 profesores TC

Unidad Académica	2018-II		Total	Muestra por Unidad Académica
	H	M		
Administración	7	3	10	7
Negocios Internacionales	6	3	9	6
Ciencias Básicas	16	9	25	16
Comunicación	5	8	13	8
Derecho	6	6	12	8
Diseño Gráfico	3	0	3	2
Humanística	10	5	15	10
Centro de Lenguas	2	3	5	3
Ambiental	4	8	12	8
Civil	21	5	26	17
Electrónica y Eléctrica	13	1	14	9
Industrial	11	12	23	15
Sistemas e Informática	5	2	7	5
Mecánica	10	1	11	7
Psicología	6	14	20	13
Total	125	80	205	134

Diseño probabilístico estratificado
unietápico por afijación proporcional

Se empleó la fórmula:

$$ksh = \frac{nh}{Nh} = \frac{134}{205} = 0,65$$

En donde

nh = muestra simple,

Nh = universo del profesorado

ksh = fracción constante para calcular el tamaño por segmento.

Técnicas e instrumentos de recolección de información

Datos Cuantitativos

Los datos cuantitativos se obtuvieron de los siguientes instrumentos:

- ✓ Evaluación de [desempeño docente](#)
- ✓ Evaluación [de aula](#)
- ✓ Encuestas

<http://encuestas.upbbga.edu.co/index.php?sid=97574&lang=es>

Datos Cualitativos

Los datos cualitativos se obtuvieron de los siguientes instrumentos

- ✓ Encuestas
- ✓ Entrevista Semiestructurada
- ✓ Análisis [documental](#): documentos normativos.

PROCEDIMIENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

FUENTES PRIMARIAS

Encuesta:

1. Cálculo de la muestra
2. Estratificación de la muestra
3. Diseño y validación del instrumento
4. Montaje del instrumento en la plataforma LimeSurvey
5. Envío de la comunicación a los participantes seleccionados en el proceso de estratificación con el link para responder a la encuesta.
6. Monitoreo de respuesta de los participantes

Entrevista semiestructurada:

1. Diseño y validación del instrumento.
2. Selección por conveniencia de los participantes a los cuales se les administra esta entrevista.
3. Diseño de consentimientos informados.
4. Concertación de citas y alistamiento de materiales (grabadora).
5. Aplicación de la entrevista semiestructurada

FUENTES SECUNDARIAS

Revisión documental:

Evaluación de desempeño

1. Solicitar los resultados a la UPB Bucaramanga .
2. Ordenar los ítems de la evaluación desempeño por categorías
3. Establecer las categorías para la organización de los resultados de la evaluación.
4. Organizar los datos cuantitativos por facultades.
5. Calcular la media general y la media por programa y organizar de forma descendente los puntajes del profesorado.

Evaluación de aula

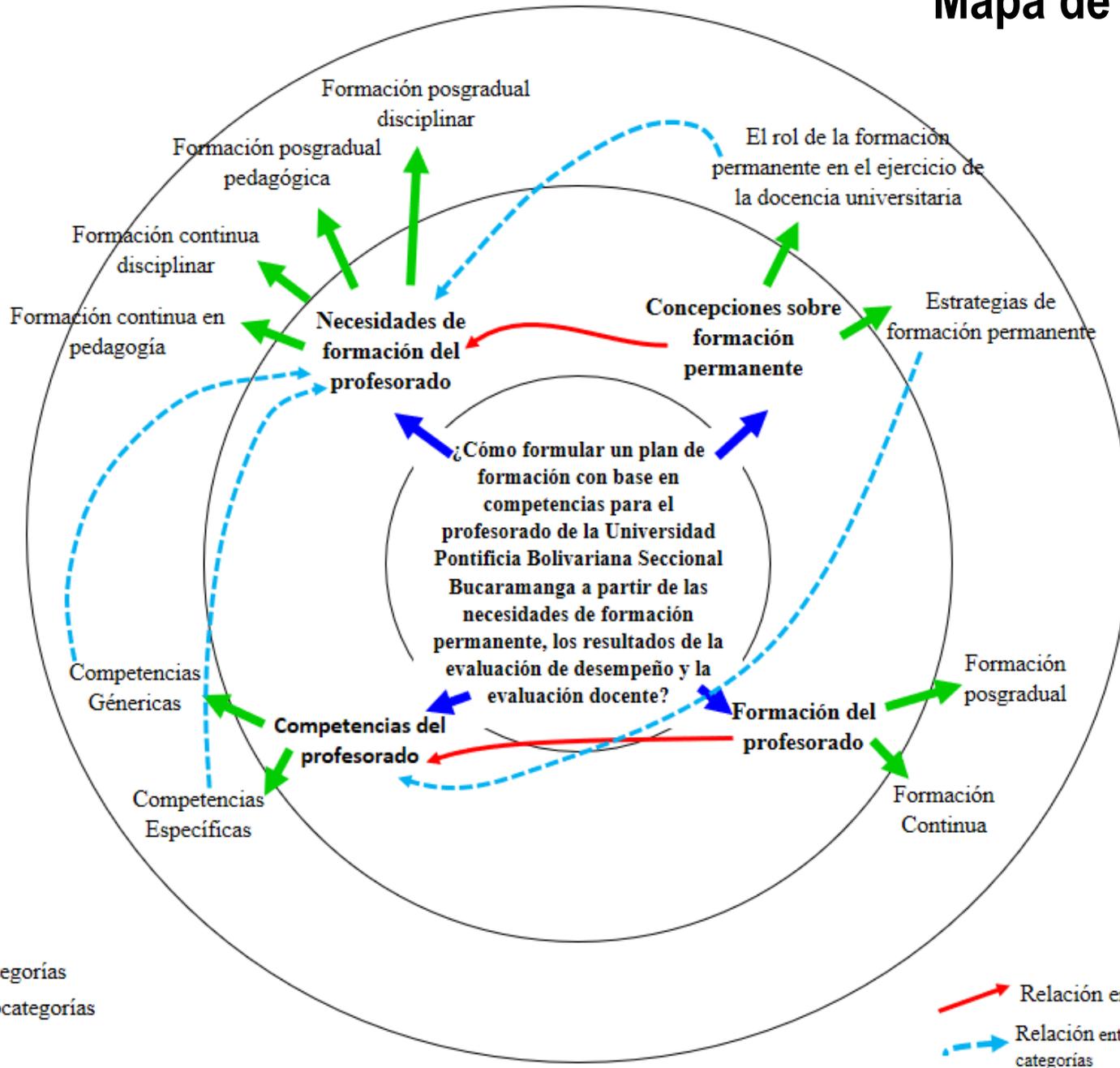
1. Solicitar los resultados a la UPB Bucaramanga .
2. Ordenar los ítems de la evaluación de aula por las competencias que evalúan.
3. Establecer las categorías para la organización de los resultados de la evaluación.
4. Organizar los datos cuantitativos por facultades.
5. Calcular la media general y la media por programa y organizar de forma descendente los puntajes del profesorado.

Instrumento para el análisis de documentos normativos

1. Identificación de las fuentes normativas que regulan el ejercicio docente en la UPB Bucaramanga.
2. Identificación de las competencias del docente universitario establecidas en los marcos normativos revisados.
3. Documentación de las competencias en el instrumento para el análisis de documentos normativos.

Análisis de datos

Mapa de Categorías



Técnicas de análisis de datos

CUANTITATIVOS

Software *SPSS*:

Estadística descriptiva mediante el cálculo de medidas tales como la frecuencia, la media, la desviación estándar,

Evaluación de aula

Evaluación de desempeño

Encuestas (sección cuantitativa)

CUALITATIVOS

Software *ATLAS TI*:

Procesar los atributos discursivos de los participantes y codificar el discurso en patrones para establecer agrupamientos alrededor de necesidades de formación y concepciones del profesorado sobre la formación permanente.

Codificación apriorística

Codificación abierta

Codificación axial

Entrevista Semiestructurada

Encuesta (sección cualitativa)

Análisis documental

Capítulo IV

Resultados y análisis

Caracterización de la formación del profesorado

Los resultados en esta categoría responden al **objetivo específico** “identificar la formación permanente de los profesores a partir de las categorías de la formación continua y la formación posgradual”.

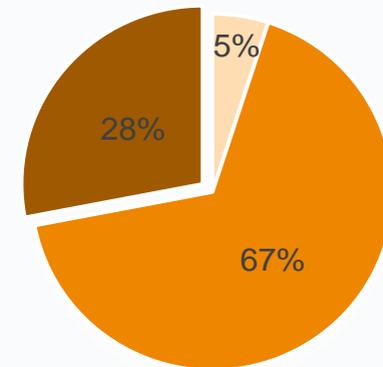
Formación posgradual (titulada)



NIVEL MÁXIMO DE FORMACIÓN DEL PROFESORADO

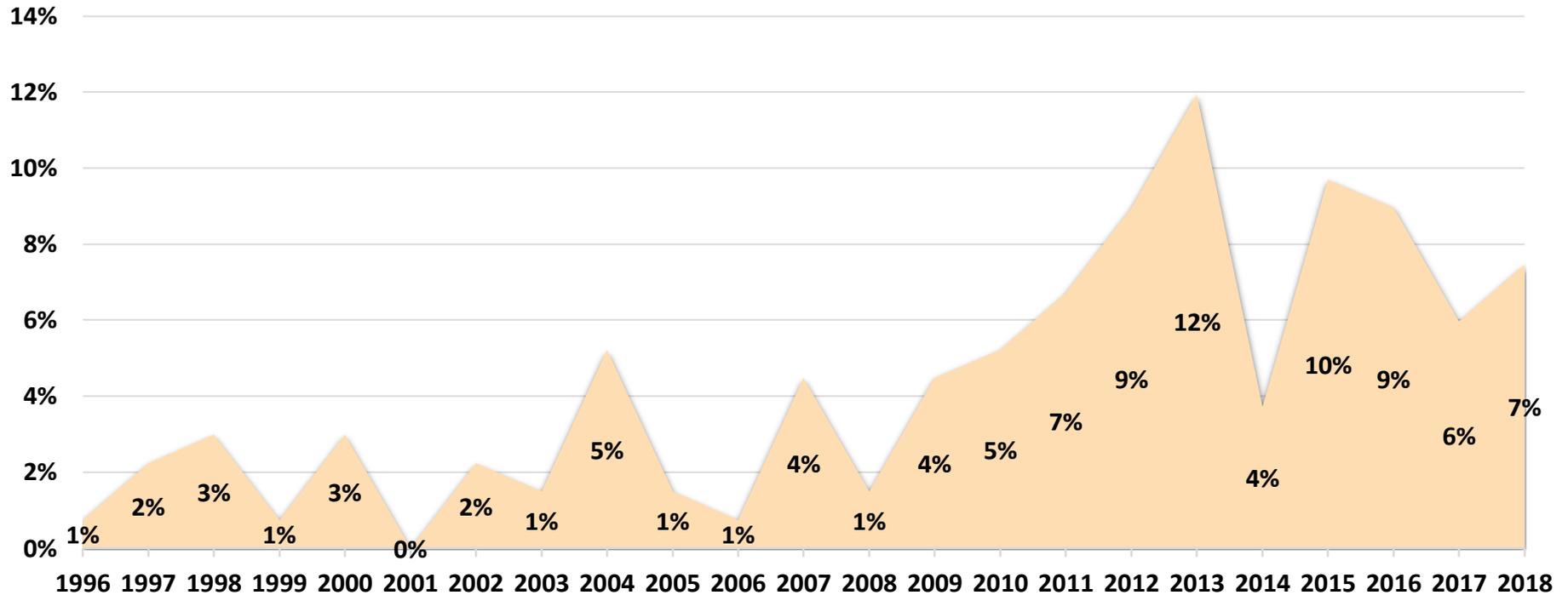


Nivel máximo de formación del profesorado

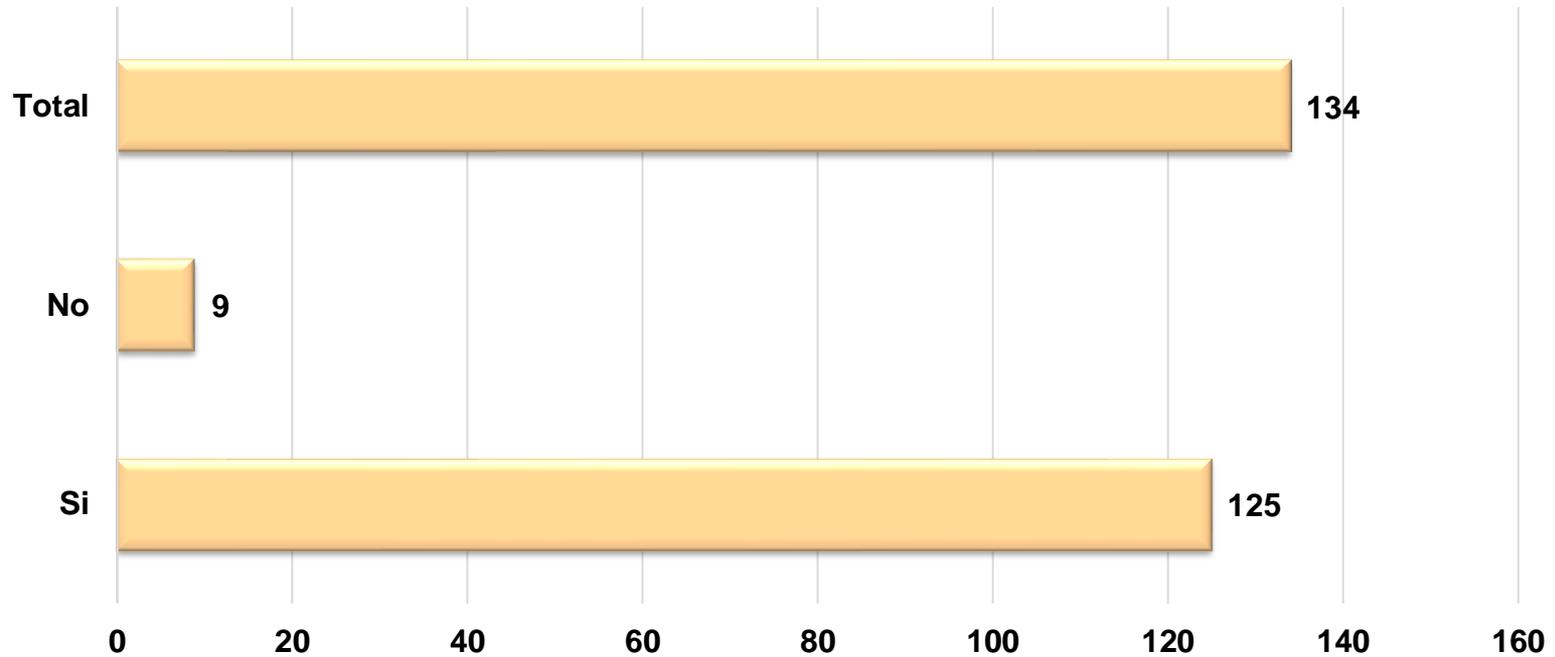


■ Especialización ■ Maestría ■ Doctorado

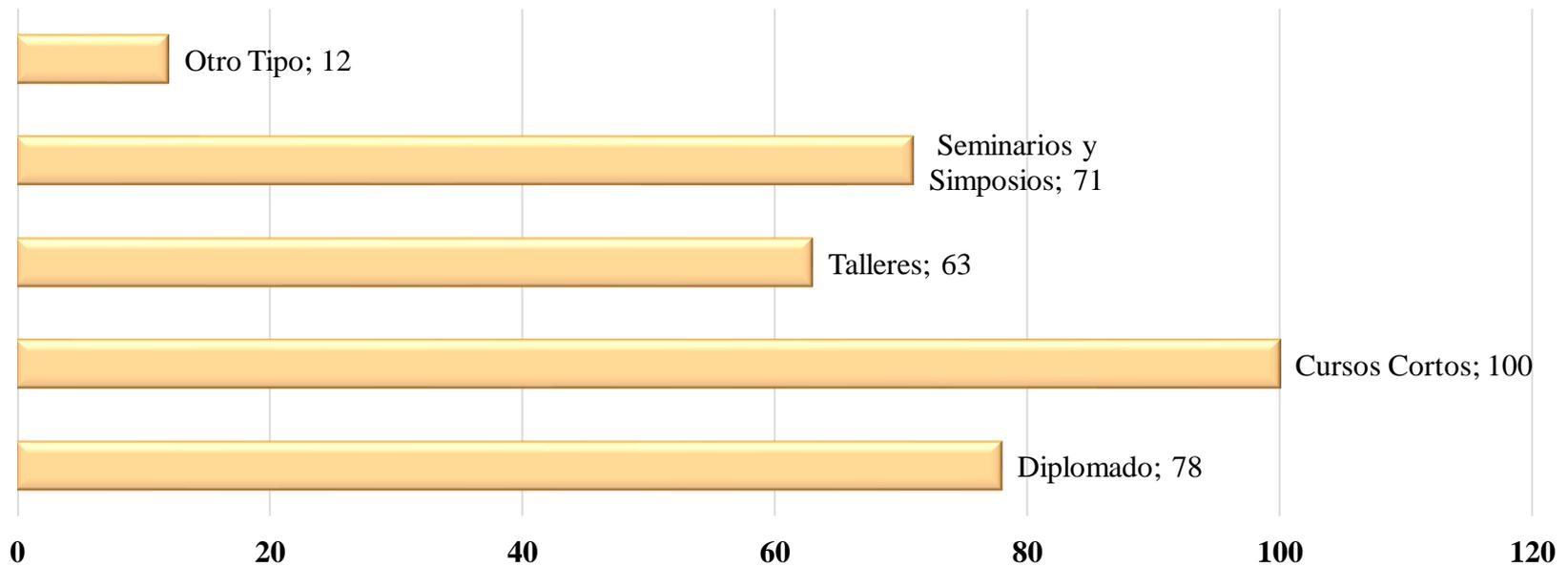
Última formación posgradual



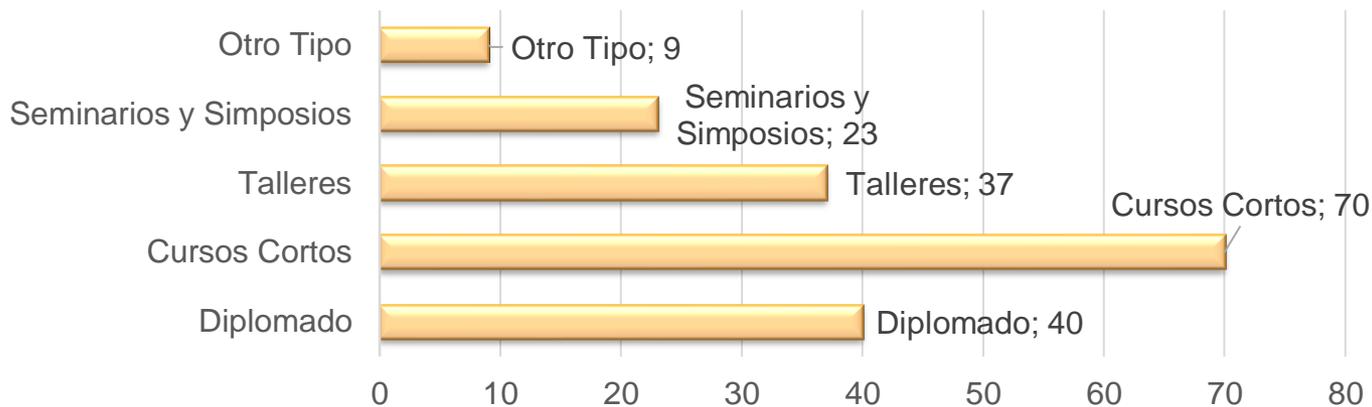
Formación continua



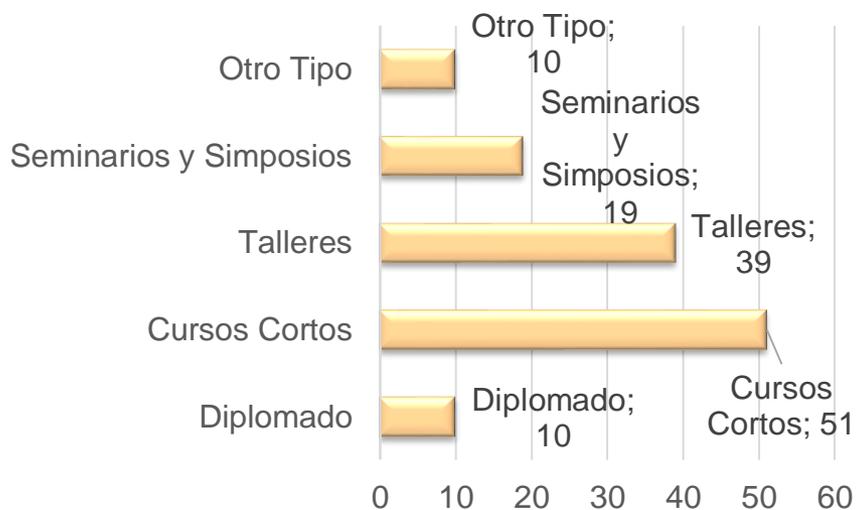
Formación continua en pedagogía



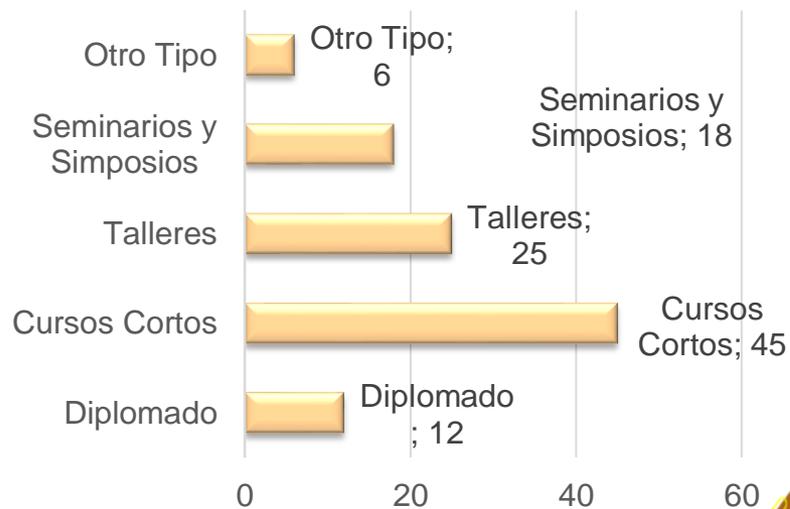
Número de horas de formación continua en **didáctica**



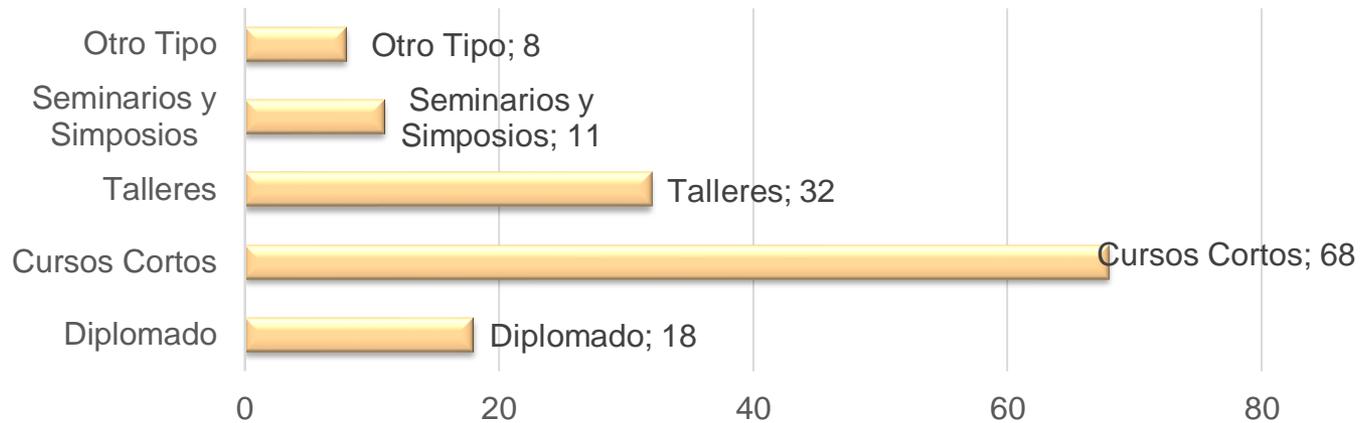
Número de horas de formación continua en **gestión curricular**



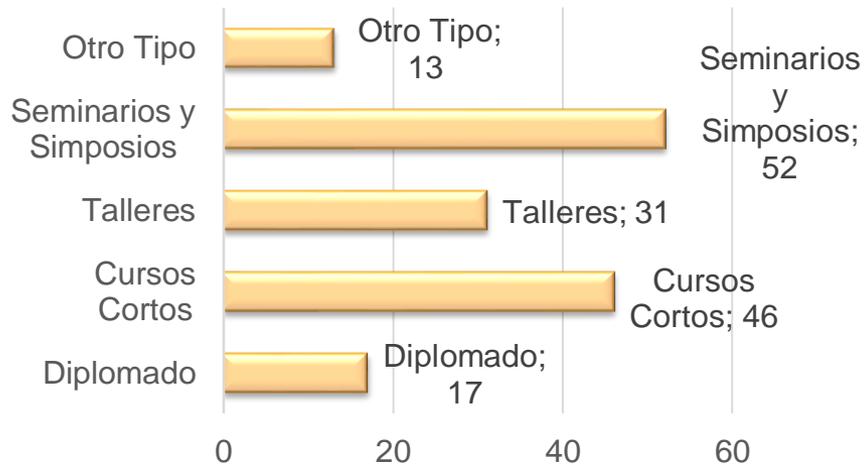
Número de horas de formación continua en **evaluación**



Número de horas de formación continua en TIC



Número de horas de formación continua en campo disciplinar



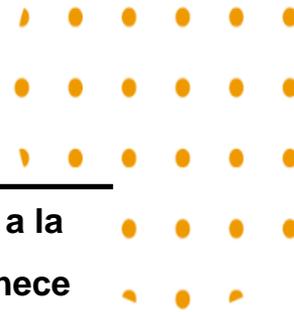
Número de horas de formación continua en investigación



Concepciones sobre la formación permanente del profesorado universitario

Esta categoría responde al objetivo específico “describir las concepciones sobre las competencias del profesorado y la formación permanente de un grupo de profesores universitarios”

Código del participante	Concepciones	Categoría a la que pertenece
ECSP01	<p><i>Sí claro de absolutamente indispensable, porque debemos estar actualizados todo el tiempo, ya que esto influye directamente en el proceso académico, entonces es muy importante que estemos constantemente generando nuevas opciones, nuevas alternativas, nuevas formas de abordar el proceso de enseñanza para las nuevas generaciones porque las generaciones van cambiando; quizás cuando los profesores hicieron su pregrado o su posgrado pues el contexto era diferente y el contexto va cambiando y es absolutamente necesario que estemos consciente de esos cambios y de cómo asumirlos y llegar de la mejor manera a impactar a las nuevas generaciones que nos están llegando.</i></p>	Pertinencia
EIIA01	<p><i>Para mí son supremamente relevantes...una actividad muy dinámica y si nosotros no estamos a la parte de la tecnología y si no tenemos ese acompañamiento, créame que no tenemos un horizonte claro y nos vamos a quedar muy estancados.</i></p>	Pertinencia
EIIC03	<p><i>Total 100% fundamental porque la universidad no puede quedarse con el conocimiento de ayer que ya seguramente no es el mismo el de hoy, las formas de aprendizaje, la forma de enseñar, entonces cómo universidad, como institución de enseñanza y aprendizaje lo primero que tenemos que hacer es lograr que esa formación también trascienda a nuestro docentes que son los que van a llevar este ejercicio en el aula.</i></p>	Pertinencia
EDyCPD01	<p><i>Muy necesaria como le dije ahorita las tecnologías van ... , salen (sic) programas, hay muchas cosas que inclusive son gratis, código abierto y libre que se puede implementar, la idea es motivar a los docentes y que los docentes estén motivados pero la capacitación debe ser permanente, continua...</i></p>	Pertinencia
EIIM02	<p><i>...es necesaria porque los profesores de alguna forma se apropian con sus cursos y no quieren que nadie les diga nada, lo ven por áreas de conocimiento entonces ahí es una dificultad que estamos teniendo.</i></p>	Pertinencia



Código del participante	Concepción	Categoría a la que pertenece
EANAEO3	Yo pienso que primero hay que citar a los docentes preguntarles en cuanto a capacitarse, ellos pueden solicitar en cuanto la parte formativa del estudiante, entonces actualizaciones propias del programa o hay otros que digamos si son investigadores necesitan formación en investigación entonces desearían que las capacitaciones fueran en artículos o en la parte investigativa	Voz del docente
ECSDG02	Yo soy bastante crítico, entonces yo he asistido a episodios dónde francamente me he salido pero he estado en otros y [he] estado mucho, no porque sea una actitud crítica es negativa simplemente porque hay temas que ya los sé , y si tengo mucho que hacer entonces no chao (sic), yo valoro eso absolutamente, lo valoro y no estoy esperando que venga alguien de Estados Unidos, de Francia, no.	Pertinencia del programa de cualificación



Código del participante	Concepción	Categoría a la que pertenece
-------------------------	------------	------------------------------

EANANI03

Sí, incluso la evaluación que nosotros tenemos a nivel institucional del desempeño del docente aparecen ítems que tienen que ver con la formación, con la capacitación del docente

Materialización de objetivos institucionales

EIIE07

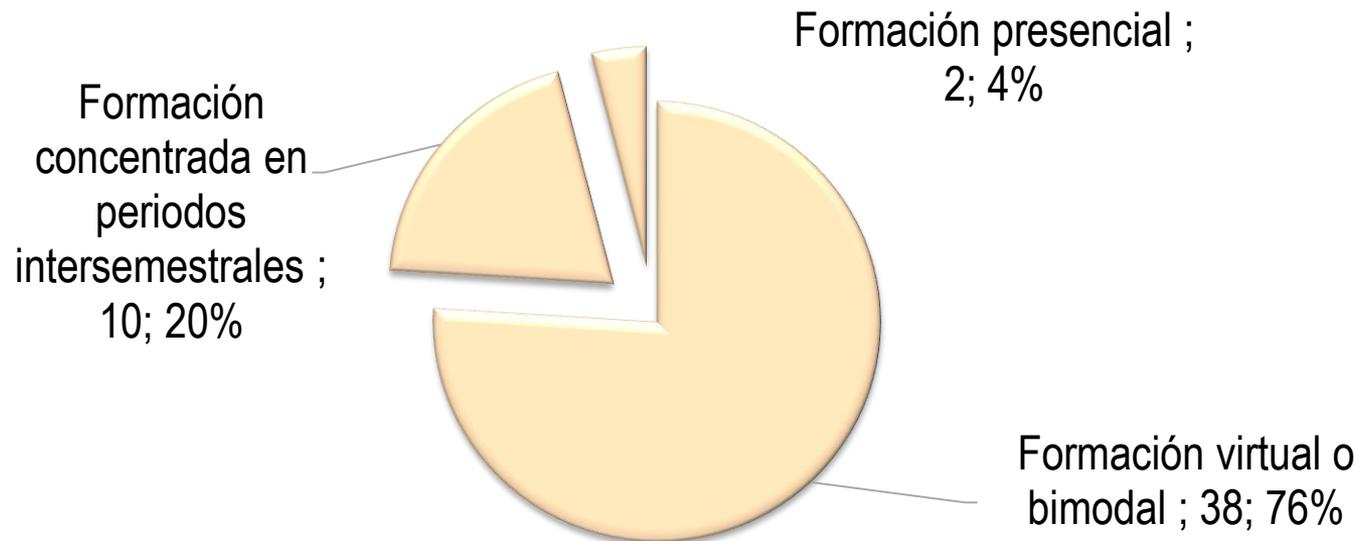
...que **los tengan perfilados** y que se detecte cuál es el perfil y enviar la información de [en] lo que usted está y así no le llegan los 20 cursos [porque] que [de] esos 20 cursos se le pasa el curso que verdaderamente le sirve ...

Perfil del docente universitario

Resumen de concepciones sobre la formación

1. Inclusión de estrategias de formación para atender a la población con **necesidades educativas especiales**.
2. Interlocución con el profesorado que permita construir experiencias formativas más **pertinentes** con las **necesidades** de este grupo.
3. Pertinencia de las experiencias de formación con respecto al **perfil del profesorado**. Es decir, una **oferta focalizada** de acuerdo a las necesidades detectadas en las unidades académicas.
4. Necesidad de ofrecer experiencias formativas **verdaderamente actualizadas** que permitan al profesorado acortar la brecha existente entre las competencias y conocimientos desarrollados en el proceso de formación pregradual y posgradual y los requeridos por el **contexto actual** de la Educación Superior.

Modalidades sugeridas por el profesorado en relación con la formación permanente



Propósito atribuido a los participantes	Nivel explicativo	Nivel interpretativo
Formación para la construcción de redes de conocimiento internacionales	<p>La internacionalización y la necesidad de establecer vínculos con académicos e investigadores en otras partes del mundo aparecen constantemente consignadas en las metas de los planes de desarrollo y en el proyecto educativo institucional.</p>	<p>La construcción de redes se presenta como una estrategia para mantenerse actualizado, visibilizar en trabajo académico e investigativo del docente, y, por ende, el fortalecimiento del perfil competencial del mismo. La participación en redes de conocimiento contribuye a mejorar las condiciones de acceso al conocimiento al existir una posibilidad de colaboraciones entre los actores que conforman la red.</p>
Formación para el fortalecimiento de los procesos investigativos y la visibilidad de los resultados.	<p>Las demandas existentes alrededor del profesorado universitario actualmente tanto desde el nivel institucional como desde los órganos encargados de regular la actividad investigativa tales como COLCIENCIAS, en el caso de Colombia, así como la existencia de mediciones externas que ubican a las universidades en rankings de acuerdo a la producción científica de sus respectivos cuerpos profesoriales, representan una demanda a la cual los profesores constantemente están sujetos en el ámbito universitario.</p>	<p>Para el profesorado, la posibilidad de contar con procesos formativos que los ayuden a incrementar la producción científica o la calidad e impacto de los productos científicos representa la piedra angular para la significación de su perfil docente. Por esta razón, es recurrente encontrar el clamor del profesorado por tener experiencias de formación que les permitan de forma sistemática la consecución de los objetivos a nivel de producción científica que les permiten el acceso a las mediciones externas y los ubican en el panorama científico.</p>
Formación para el cultivo del bilingüismo y la interculturalidad	<p>La creciente existencia de recursos bibliográficos en lenguas distintas al castellano y posibilidades de movilidad internacional, así como colaboraciones con colegas de otras culturas promueven la emergencia de una necesidad por desarrollar competencias en lenguas extranjeras.</p>	<p>El bilingüismo en este contexto ha de entenderse como la competencia que permite el acceso no solo a la cultura de otros seres humanos, sino como un vehículo que aumenta las posibilidades de acceso a la información y al conocimiento, así como las posibilidades de formar vínculos y relaciones con comunidades académicas de otras lenguas y culturas. El bilingüismo, es en este sentido una estrategia más para el fortalecimiento del perfil de competencias del profesorado. En ese sentido,</p>

Propósito atribuido a los participantes	Nivel explicativo	Nivel interpretativo
Formación para la articulación de los procesos de docencia con las TIC	<p>La incorporación de las tecnologías de información y comunicación son un proceso que ha estado presente por más de una década en el contexto de la Educación Superior. No obstante, la virtualización de programas, la emergencia del blended learning y en general una movilización del sector a la incorporación de TIC ha permeado las concepciones colectivas del profesorado universitario.</p>	<p>La aparición de información sobre las TIC tanto en las encuestas a profesores, como en la entrevista semiestructura a directores, en los instrumentos empleados para la evaluación del profesorado y en el Proyecto Educativo Institucional no admiten duda sobre la relevancia en el discurso institucional de la incorporación de TIC. Adicionalmente, los lineamientos nacionales y la promoción de las TIC en medios de comunicación oficiales han contribuido a dotar de alta relevancia el vínculo TIC-Educación y, por tanto, TIC-Docencia. En ese contexto, la necesidad de conocer los elementos que permitan realizar procesos de incorporación de TIC, actúan en dos vías para el profesorado. Por un lado, la urgencia de mantenerse actualizado de acuerdo a tecnologías de vanguardia y de otro lado la necesidad de demostrar competencias en un campo que ha pasado de ser un valor agregado a un elemento esencial en los procesos de evaluación de las competencias del profesorado.</p>
Vinculación con el sector externo Universidad-Empresa-Estado.	<p>Esta estrategia sugerida por el profesorado está estrechamente vinculada al estímulo que desde los principios normativos que regulan el Registro Calificado y la Acreditación de Alta Calidad de los programas se promueve para generar vínculos entre la IES y los agentes productivos y estatales.</p>	<p>Presentar la vinculación de la IES con la empresa y el estado como una estrategia para la formación da cuenta de una comprensión alcanzada por el profesorado en el cual la formación no se restringe al aula, ni a la IES como espacio para la formación, sino que parte de la perspectiva del trabajo en red con actores que parecen ajenos al proceso educativo pero que no lo son. De otro lado, el profesorado universitario participa en programas y proyectos de la IES que se vinculan con estos actores.</p>

Necesidades de formación del profesorado

Esta categoría busca dar respuesta a los objetivos específicos “determinar las necesidades de formación del profesorado mediante el análisis de los resultados de la evaluación docente y la evaluación de desempeño” y “caracterizar las necesidades de formación permanente del profesorado”.

Análisis estadístico aplicado a la evaluación de aula



	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación	Media General
Enseñanza y aprendizaje	194	3,76	4,97	4,71	0,193	4.70
Evaluación	194	3,58	4,97	4,70	0,205	
Mediación pedagógica y comunicativa	194	3,50	5,00	4,70	0,202	
TIC	194	3,58	5,00	4,67	0,221	
Investigación	194	3,94	5,00	4,70	0,200	
N válido	193					
No válidos	1					

Análisis estadístico de la evaluación de desempeño agrupada en dominios

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación	Media General
Docencia Aprendizaje y evaluación	179	2,40	5,00	4,69	,52068	4,51
Gestión de la Educación	193	0,00	5,00	4,55	1,29034	
Investigación						
Transferencia e Innovación	193	1,00	5,00	4,18	1,50297	
Cultura Institucional	193	2,00	5,00	4,61	1,20540	
N válido (por lista)	179					

Puntos en los cuales los resultados obtenidos por cada instrumento pueden ayudar a identificar necesidades de formación.



Comparación entre los resultados en las variables asociadas a investigación

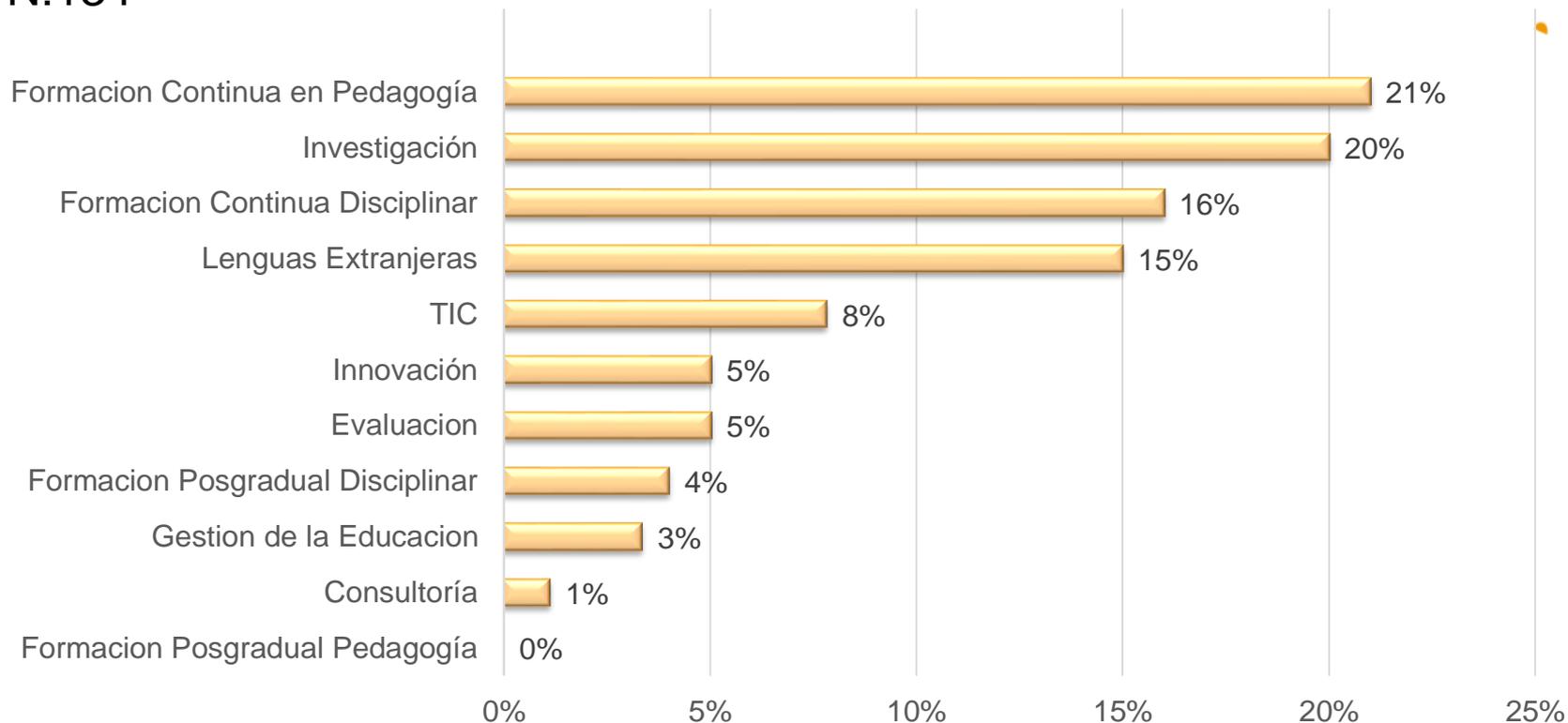
Fuente	Variable	Media	Desviación	N
Evaluación de desempeño	Docencia Aprendizaje y evaluación	4,6907	0,52068	193
Evaluación de aula	Enseñanza y aprendizaje	4,7141	0,19371	193
Evaluación de aula	Evaluación	4,7007	0,20611	193

Comparación entre los resultados en las variables asociadas a investigación

Fuente	Variable	Media	Desviación	N
Evaluación de desempeño	Investigación			
	Transferencia e Innovación	4,1825	1,50297	193
Evaluación de aula	Investigación	4,7038	0,20129	193

Necesidades de formación expresadas por los participantes

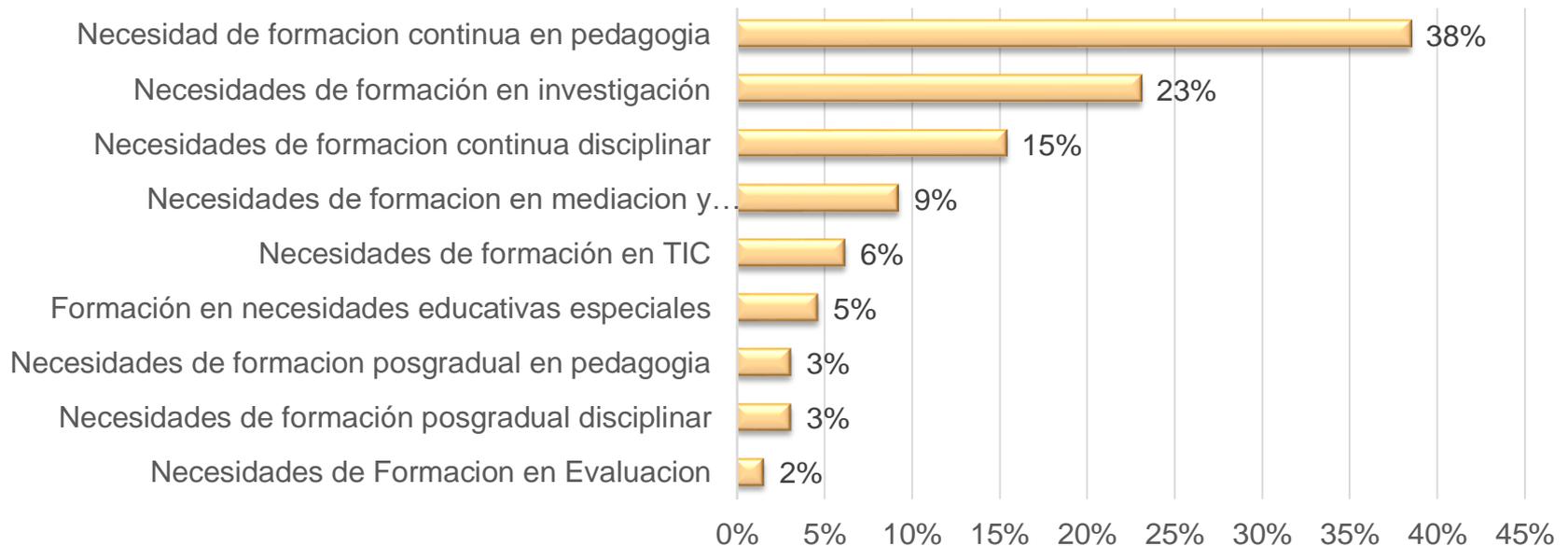
N:134



	0%-4%	5%-9%	10%-14%	15%+
Necesidades de relevancia baja o nula				
Necesidades de relevancia moderada				
Necesidades de relevancia media				
Necesidades de relevancia alta				

Necesidades de formación expresadas por los directores y jefes

N:15



0%-10%	11%-20%	21%-30%	31%+
Necesidades de relevancia baja o nula	Necesidades de relevancia moderada	Necesidades de relevancia media	Necesidades de relevancia alta

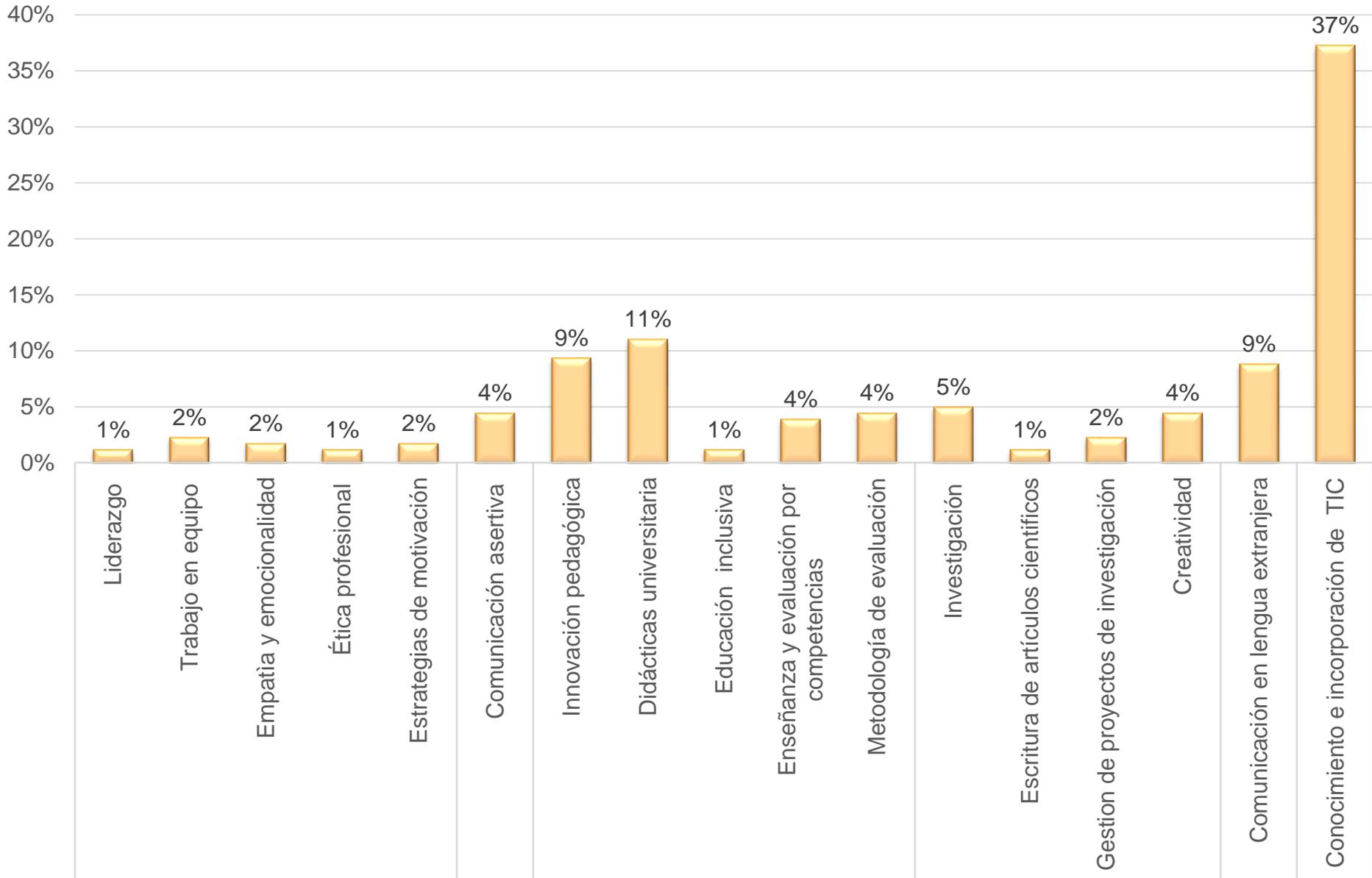
Competencias del profesorado

Esta categoría busca dar respuesta a los objetivos específicos “analizar las competencias a formar en el plan de formación del profesor UPB, Seccional Bucaramanga”

Competencias genéricas y específicas identificadas por el profesorado

Tipo	Dominios amplios de competencia	Competencias	Frecuencia
Competencias Genéricas	Integridad docente	Liderazgo	2
		Trabajo en equipo	4
		Empatía y emocionalidad	3
		Ética profesional	2
		Estrategias de motivación	3
	Lengua Materna	Comunicación asertiva	8
	Docencia, aprendizaje y evaluación	Innovación pedagógica	17
		Didácticas universitaria	20
		Educación inclusiva	2
		Enseñanza y evaluación por competencias	7
		Metodología de evaluación	8
	Investigación, transferencia e innovación	Investigación	9
		Escritura de artículos científicos	2
		Gestión de proyectos de investigación	4
Creatividad		8	
Lengua extranjera	Comunicación en lengua extranjera	16	
Eje TIC	Conocimiento e incorporación de TIC	68	
Competencias Específicas	Psicología	Estadística	1
	Comunicación Social	Medios tradicionales de comunicación	1
	Administración de empresas	Estadística	1
	Ingeniería civil	Herramientas Big data	1
		Pensamiento matemático	1
	Ingeniería industrial	Finanzas	1
		Lenguajes de programación	1
	Ciencias Básicas (matemáticas, física, química)	Programación	1
Ingeniería electrónica y eléctrica	Herramientas de simulación	1	

Distribución porcentual de las competencias identificadas por el profesorado



Competencias genéricas y específicas de la entrevista con directores de unidad académica



Tipo	Dominio de competencia	Competencia	Frecuencia
Competencias Genéricas	Docencia, aprendizaje y evaluación	Innovación pedagógica	11
		Evaluación por competencias	9
		Mediación pedagógica y tecnológica	7
		Didáctica	12
	TIC	Incorporación de TIC	15
Competencias Específicas	Ciencias Básicas	Modelación	1
	Diseño Gráfico	Creatividad	1

Tipo de documento	Nombre Documento	Alcance	Descripción
Proyecto Educativo	Proyecto Educativo Institucional de la UPB	Institucional	Documento normativo de obligatoria observación en la institución, revisado y publicado mediante Acuerdo del Consejo Directivo General No. 08 de 2016. Presenta la identidad institucional, el Modelo Pedagógico, las políticas institucionales y la visión prospectiva de la universidad.
Perfil de cargo	Perfil de cargo docente	Institucional	Documento que describe las características que debe poseer un docente, actualizado en mayo de 2017 y codificado bajo el No. ACPF-21 (versión 03). Establece las responsabilidades generales que debe cumplir el personal docente de la institución.
Reglamento	Reglamento del profesor universitario	Institucional	Documento normativo revisado y publicado mediante Acuerdo del Consejo Directivo General No. 22 de 2016. Contiene las disposiciones generales para el ejercicio de la docencia de acuerdo al tipo de vinculación y la posición en el escalafón del personal docente de la institución.
Lineamientos	Lineamientos para la selección y evaluación de docentes y estudiantes y el desarrollo docente	Nacional	Documento del Ministerio de Educación Nacional, publicado en 2013 que orienta a las IES en las competencias transversales del profesorado, así como las consideraciones a tener en cuenta en los procesos de selección, vinculación y evaluación del profesorado.

Vinculación de las necesidades de formación con las competencias a desarrollar en el plan de formación.

Dominio de competencia	Competencia	Coocurrencia
Gestión de la Educación	Administración educativa	
	Gestión de proyecto educativos	
Docencia, aprendizaje y evaluación	Enseñanza y aprendizaje	
	Procesos Metacognitivos	
	Interacción con el otro	
	Didáctica universitaria	
	Evaluación	
Investigación, Transferencia e Innovación	Formación en y para la investigación	
	Redes de conocimiento y trabajo en equipo interdisciplinar	
	Divulgación del conocimiento	
	Innovación	



Dominio de competencia	Competencia	Coocurrencia
Lengua extranjera	Comunicación oral y escrita	
	Interculturalidad	
Lengua Materna	Comunicación oral y escrita	
	Incorporación de TIC	
TIC	Mediación tecnológica	
	Ética	
Integridad docente	Convivencia	
	Aprendizaje a lo largo de la vida	

Dominio de competencia	Revisión documental	Encuesta	Entrevista	Competencia para el plan de formación
Gestión de la Educación	Administración educativa			Administración educativa
	Gestión de proyectos educativos			Gestión de proyectos educativos
Docencia, aprendizaje y evaluación	Enseñanza y aprendizaje	Enseñanza y evaluación por competencias		Enseñanza y aprendizaje
		Innovación pedagógica	Innovación pedagógica	Innovación pedagógica
	Interacción con el otro	Educación inclusiva	Mediación pedagógica y tecnológica	Educación inclusiva
	Didáctica universitaria	Didáctica universitaria	Didáctica	Didáctica
	Evaluación	Metodología de evaluación	Evaluación por competencias	Evaluación

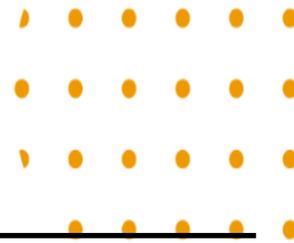
Dominio de competencia	Revisión documental	Encuesta	Entrevista	Competencia para el plan de formación
Investigación Transferencia e Innovación	Formación en y para la investigación	Investigación		Formación en y para la investigación
		Gestión de proyectos de investigación		Gestión de proyectos de investigación
	Redes de conocimiento y trabajo en equipo interdisciplinar			Gestión de Redes de conocimiento
	Divulgación del conocimiento	Escritura de artículos científicos		Divulgación científica
	Innovación	Creatividad	Creatividad	Creatividad e innovación



Dominio de competencia	Revisión documental	Encuesta	Entrevista	Competencia para el plan de formación
Lengua extranjera	Comunicación oral y escrita	Comunicación en lengua extranjera		Comunicación en Lengua extranjera
	Interculturalidad			
Lengua Materna	Comunicación oral y escrita	Comunicación asertiva		Comunicación en lengua materna



Dominio de competencia	Revisión documental	Encuesta	Entrevista	Competencia para el plan de formación
TIC	Incorporación de TIC	Conocimiento e incorporación de TIC	Incorporación de TIC	Incorporación de TIC
	Mediación tecnológica			



Dominio de competencia	Revisión documental	Encuesta	Entrevista	Competencia para el plan de formación
Integridad docente	Ética	Ética profesional		Proyecto Ético de Vida
	Convivencia	Liderazgo		Liderazgo
			Trabajo en equipo	Empatía
			Empatía y emocionalidad	
Autogestión del aprendizaje		Estrategias de motivación		
	Aprendizaje a lo largo de la vida			Aprendizaje a lo largo de la vida
	Procesos Metacognitivos			

Estructura de plan de formación

Este apartado busca dar respuesta principalmente al objetivo “plantear la estructura del plan de formación, propósitos, alcance y ruta de formación del profesorado universitario de la UPB Bucaramanga”.

**Dominio de
competencia**

Competencia

**Formulación de la
competencia**

**Nivel de
desarrollo**

Experiencias de formación

Administración educativa

- Gestiona procesos educativos mediante el empleo de metodologías de gestión adecuadas con el fin de cumplir los objetivos de las unidades o proyectos a cargo.

Creación

Formación Continua: Diplomados
Cursos
Talleres
Encuentros
Jornadas, etc.

**Gestión de la
Educación**

Gestión de proyectos
educativos

- Emplea herramientas de gestión y evaluación de proyectos para desarrollar proyectos educativos vinculados a las funciones de docencia, investigación y proyección social.

Creación

Formación Continua:
Diplomados
Cursos
Talleres
Encuentros
Jornadas, etc.
Formación posgradual titulada:
Especialización
Maestría

Dominio de competencia	Competencia	Formulación de la competencia	Nivel de desarrollo	Experiencias de formación
Docencia, aprendizaje y evaluación	Enseñanza y aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> Vincula teorías y prácticas enfocados en los procesos de enseñanza y aprendizaje para generar ambientes de aprendizaje auténticos y significativos. 	Análisis	Formación Continua: Diplomados Cursos Talleres Eventos académicos y científicos Programas posdoctorales Formación posgradual titulada: Maestría Doctorado
	Innovación pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> Diseña procesos pedagógicos innovadores para promover la creatividad y el desarrollo de competencias de pensamiento complejo y crítico en los estudiantes. 	Creación	
	Educación inclusiva	<ul style="list-style-type: none"> Reconoce el carácter plural de los agentes que convergen en los procesos educativos con el propósito de ajustar sus prácticas a las necesidades de la población a la que atiende. 	Comprensión	
	Didáctica	<ul style="list-style-type: none"> Planifica procesos de enseñanza y evaluación a partir de estrategias didácticas pertinentes para la disciplina y el nivel que orienta, con el fin de maximizar las posibilidades de aprendizaje de los estudiantes. 	Creación	
	Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Diseña procesos e instrumentos evaluativos pertinentes que permiten valorar adecuadamente el aprendizaje de los estudiantes y los utiliza con fines formativos. 	Creación	

Dominio de competencia	Competencia	Formulación de la competencia	Nivel de desarrollo	Experiencias de formación
Investigación, Transferencia e Innovación	Formación en y para la investigación	<ul style="list-style-type: none"> Desarrolla procesos de investigación a partir de metodologías seleccionadas pertinentemente para la generación de conocimiento científico. 	Evaluación	
	Gestión de proyectos de investigación	<ul style="list-style-type: none"> Diseña y gestiona proyectos de investigación utilizando metodologías coherentes con la naturaleza y alcance de las necesidades que pretende atender el proyecto, para cumplir las metas planteadas para el proyecto. 	Creación	Formación Continua: Diplomados Cursos
	Gestión de Redes de conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> Participa en redes de conocimiento especializado para generar vínculos que beneficien el intercambio de saberes y promuevan el avance de las áreas de conocimiento. 	Evaluación	Talleres Participación en redes Eventos científicos Programas
	Divulgación científica	<ul style="list-style-type: none"> Demuestra dominio de estrategias de divulgación científica para la comunicación de los resultados de procesos investigativos que contribuyan a la circulación del conocimiento. 	Creación	posdoctorales Formación posgradual titulada: Maestría
	Creatividad e innovación	<ul style="list-style-type: none"> Genera nuevas ideas a partir de la integración de distintas entre ideas de diversa naturaleza con el propósito de encontrar alternativas de solución a problemas en contextos determinados. 	Creación	Doctorado

Dominio de competencia	Competencia	Formulación de la competencia	Nivel de desarrollo	Experiencias de formación
Lengua extranjera	Comunicación en lengua extranjera	<ul style="list-style-type: none"> Comunica ideas asertivamente utilizando el código lingüístico de una lengua extranjera para intercambiar ideas y generar vínculos entre hablantes competentes de dicha lengua, con el propósito de aumentar las posibilidad de movilidad académica y circulación del conocimiento 	Creación	Formación Continua: Cursos Inmersiones en el extranjero Eventos académicos y científicos en otro idioma.
Lengua materna	Comunicación en lengua materna	<ul style="list-style-type: none"> Comunica ideas asertivamente utilizando los componentes de la lengua materna para intercambiar ideas y generar vínculos entre hablantes competentes de dicha lengua, con el propósito de construir ideas de forma colectiva. 	Creación	Formación Continua: Diplomados Cursos Eventos académicos y científicos



**Dominio de
competencia**

Competencia Formulación de la competencia

**Nivel de
desarrollo**

**Experiencias de
formación**

TIC

Incorporación
de TIC

- Incorpora herramientas TIC a los procesos de enseñanza, aprendizaje y evaluación desde la dimensión tecnológica, pedagógica y comunicativa para atender a las necesidades contemporáneas.

Creación

Formación Continua:
Diplomados
Cursos
Talleres
Formación pos gradual
titulada:
Especialización
Maestría

**Dominio de
competencia****Competencia****Formulación de la competencia****Nivel de
desarrollo****Experiencias de
formación**

Proyecto Ético
de Vida

- Busca la realización personal y profesional a través de la integración de las dimensiones que componen su identidad como ser humano y se comporta de acuerdo a valores éticos universales.

Evaluación

Formación Continua:
Proyectos
Cursos
Talleres
Encuentros
Jornadas, etc.

**Integridad
docente**

Liderazgo

- Demuestra capacidad para motivar a sus estudiantes y pares a través de la escucha y la comunicación con el propósito de construir relaciones positivas que contribuyan al logro de objetivos comunes.

Creación

Formación Continua:
Proyectos
Diplomados
Cursos
Talleres
Encuentros
Jornadas, etc.

Empatía

- Comprende y es capaz de situarse en el lugar del otro para aproximarse a situaciones vividas por otros seres humanos, en un marco de respeto y reconocimiento mutuo.

Análisis

Formación Continua:
Proyectos
Talleres
Encuentros
Jornadas, etc.



Dominio de competencia	Competencia	Formulación de la competencia	Nivel de desarrollo	Experiencias de formación
Autogestión del aprendizaje	Aprendizaje a lo largo de la vida	<ul style="list-style-type: none">• Gestiona oportunidades de aprendizaje permanente que le permiten aprender, desaprender y reconfigurar el conocimiento para mantener la capacidad de desempeñarse de acuerdo a las características del contexto que rodean su práctica.	Creación	Formación Continua: Proyectos Diplomados Cursos Talleres Encuentros Jornadas, etc.





ACTA No	001	HORA:	8:00 a.m.	FECHA:	26 de julio de 2019
TIPO REUNIÓN	COMITÉ		CONSEJO	OTROS	X
NOMBRE DEL TIPO DE REUNIÓN		Formación permanente de los profesores universitarios para el ejercicio docente en la Universidad Pontificia Bolivariana Seccional Bucaramanga.			
LUGAR	D-501				

ASISTENTES (Nombre y Cargo)

1. Edwin Dugarte Peña (Decano de la Escuela de Ingenierías)
2. Gladys Mireya Valero Córdoba (Decana de la Escuela de Economía Administración y Negocios – Directora de la Facultad de Administración de Negocios Internacionales)
3. Pedro Maria Osma (Decano de la Escuela de Derecho y Ciencias Políticas – Director de la Facultad de Derecho)
4. Yolanda Gamarra Hernandez (Directora de la Facultad de Ingeniería Ambiental)
5. Juan Carlos Mantilla S. (Director de la Facultad de Ingeniería Eléctrica y Electrónica)
6. Maria Teresa Castañeda G. (Directora de la Facultad de Ingeniería Industrial)
7. Edwin Córdoba Tuta (Director de la Facultad de Ingeniería Mecánica)
8. Johanna Marcela Suarez (Directora de la Facultad de Ingeniería de Sistemas e Informática)
9. Pedro Elías Vera Bautista (Jefe del Departamento de Ciencias Básicas)
10. Angela Pilar Albarracín (Directora de la Facultad de Psicología)
11. Alfredo Alvarez Orozco (Director de la Facultad de Comunicación Social-Periodismo)
12. Juan Carlos Godoy (Director de la Facultad de Diseño Gráfico)
13. Zoraida Maria Cote Rueda (Jefe del Departamento de Formación Humanística)
14. Hector Luis Romero V. (Director de la Facultad de Administración de Empresas)
15. Oscar Mauricio Parra (Director de la Facultad de Ciencias Políticas y Gobierno)
16. Carlos Andres Benavides León (Director de Docencia)

DESARROLLO DE LA REUNION

Carlos Andres Benavides, Director de Docencia de UPB Bucaramanga explicó que luego de una reunión sostenida con el Rector y la Vicerrectora Académica de la Institución, se obtuvo autorización para llevar a cabo la socialización con el grupo de decanos y directores de facultad y jefes de departamento del proceso de investigación que inició en el año 2018 en noviembre en donde se recolectaron datos para la identificación de necesidades de formación permanente del profesorado de tiempo completo de la institución y la identificación de las competencias a formar en un eventual plan de formación permanente del profesorado universitario.

Seguidamente se presentaron los resultados de la investigación, haciendo énfasis en la necesidad de socializarlos en las reuniones de profesores que se llevan a cabo los lunes en las comunidades académicas con el fin de que el profesorado pueda seguir aportando a fortalecer la propuesta de plan de formación. Anotó que algunas de las necesidades de formación y competencias tales como la de integridad del docente, educación inclusiva, trabajo en equipo y liderazgo se incluyeron en el plan de formación a pesar de que estadísticamente no resultaron representativas. Lo anterior, en razón a que la literatura empleada en la investigación valida estos dominios amplios de competencia como necesarios para responder a las demandas actuales de la Educación Superior.

Una vez terminada la presentación se dio un espacio para la intervención de los participantes. El primero en participar fue el Señor Decano de Ingeniería, quien subrayó la necesidad de que la universidad ofrezca experiencias de formación orientadas a la formación investigativa, teniendo en cuenta el tipo de modelo de universidad declarada. Asimismo, la Jefa del Departamento de Formación Humanística agregó que para la formación se pueden emplear entre otras estrategias, la de la formación entre pares que su unidad viene desarrollando desde hace algún tiempo, en la que se identifican temáticas de interés para el departamento y se identifica un par de la unidad académica que pueda liderar la formación para sus compañeros. La jefe expresó que estas iniciativas también deberían validarse como formación permanente. Ante esto, el Director de Docencia respondió que es necesario formaliza estas iniciativas para darles estructura y para que se pueda sistematizar su desarrollo y eventual historicidad en la ruta del profesor universitario, para efectos de escalafonamiento.

La Directora de la Facultad de Ingeniería Ambiental hizo un llamado a considerar la mediación pedagógica y la comunicación en el aula como áreas de interés debido a su importancia en el desarrollo de un ambiente de enseñanza – aprendizaje adecuado en la interacción docente-estudiante.

Finalmente, el Director de la Facultad de Administración de Empresas solicitó que esta socialización se replique para la comunidad de profesores de su facultad, ante lo cual el Director de Docencia, les solicitó a todos incluir en la agenda del mes de agosto de las reuniones de docentes, la socialización de los resultados.

El Director de Docencia concluyó informando que este proyecto de investigación es la base para el diseño de experiencias de formación del profesorado a partir de las necesidades detectadas y de las competencias halladas.

"AUTORIZO a la Universidad Pontificia Bolivariana para recolectar, almacenar, circular y utilizar mis datos personales con el propósito de enviarme información institucional y su oferta de servicios. Certifico que he sido informado sobre mi facultad de solicitar la eliminación, rectificación, actualización y supresión de mis datos personales al correo electrónico datos.personales.bga@upb.edu.co, y manifiesto que puedo consultar en el Portal Institucional <http://www.upb.edu.co/bucaramanga> el Manual de Políticas de Tratamiento de Información y Protección de los Datos Personales, en cualquier momento."

EVENTO:		Socialización de necesidades y dimensiones de formación permanente del profesorado											
EXPOSITOR:		CARLOS ANDRES BENAVIDES LEÓN				UNIDAD RESPONSABLE:				DIRECCIÓN DE DOCENCIA			
FECHA:		Día	26	Mes	Julio	Año	2019	HORA DE INICIO:		8:00 a.m.	DURACIÓN:		1 hora
No.	NOMBRE	ID	DEPARTAMENTO - ENTIDAD O PROGRAMA ACADÉMICO	FIRMA <small>Autorizo uso de información en las condiciones descritas en este documento</small>	CARGO								
					Activo	Docente	Estudiante	Otro					
1	Maria Teresa Pastaneda B	131386	Ing Industrial	Maria Teresa Pastaneda B		X							
2	Juan Carlos Mantilla S	69404	Ing Electrónica	Juan Carlos Mantilla S		X							
3	Alfredo Alvarez Ochoa	68418	Comunicación Social	Alfredo Alvarez Ochoa		X							
4	Angela P. Albananin	72382	Psicología	Angela P. Albananin		X							
5	Edwin Coidobz Tria	88988	Ing Mecánica	Edwin Coidobz Tria		X							
6	Jhanna Marcela Urbiza P	390873	Ing sistemas enf	Jhanna Marcela Urbiza P		X							
7	Pedro Elías Vaca	223308	Ciencias Básicas	Pedro Vaca		X							
8	Yahira Gonzalez	68068	Ing. Amb.	Yahira Gonzalez		X							
9	Pedro Osma	67720	Desecho	Pedro Osma		X							
10	Edwin Drogante	85435	Deam Ingen	Edwin Drogante		X							
11	Oscar Parra	405548	Ciencias Políticas	Oscar Parra		X							
12	Zoraida Mª Galar	88987	DFH.	Zoraida Mª Galar		X							
13	Hector Romero	316466	Admon de Empresas	Hector Romero		X							
14	Gladys M Valero	68037	Neqce. Intern	Gladys M Valero		X	X						
15	Juan Carlos Gaby	277276	Diseño Graf	Juan Carlos Gaby		X							

Capítulo 5

Conclusiones



unab

UNIVERSIDAD NACIONAL DE BOGOTÁ

SER DOCENTE

Existe un importante desarrollo de la cultura de la formación permanente entre el profesorado.

Existe una asociación entre el ejercicio docente y la función instruccionista centrada en el maestro atribuida al profesorado.

Intervenir prejuicios alrededor del ejercicio docente, mediante la visibilización de las “buenas prácticas” docentes, que contribuyan a derrumbar la creencia de la práctica docente como tradicionalista que necesita ser cambiado por completo

SABER Y SABER-HACER DOCENTE

Formación virtual, formación en periodos no lectivos y la vinculación de otras universidades o entidades gubernamentales a la universidad para cualificar su talento profesoral

La inclusión de una ruta de formación para la construcción del proyecto ético de vida y de competencia para autogestionar el aprendizaje a largo de la vida.

La inclusión de competencias transversales tales como las necesidades educativas especiales, la mediación comunicativa, la gestión de proyectos como vehículo para la vinculación la empresa privada y el sector estatal, etc.

Iniciativas novedosas y pertinentes que motiven y convezan al profesorado sobre la relevancia de estar inmersos en un proceso formativo permanente

Realizar inmersiones extranjeras o vincular a la empresa privada en procesos de entrenamiento de competencias particulares y la necesidad de construir experiencias virtuales de aprendizaje

INSTITUCIONAL

Necesidad de generar mecanismos espacio-temporales que permitan la materialización de las experiencias de formación.

Los mecanismos de evaluación del profesorado deben recontextualizarse a la evaluación por competencias.

Referencias

- Congreso de Colombia (30 de diciembre de 1992). Servicio público de la Educación Superior. (Ley 30 de 1992). Recuperado de https://www.cna.gov.co/1741/articles-186370_ley_3092.pdf
- Ministerio de Educación Nacional. (2013a). Lineamientos para la selección y evaluación de docentes y estudiantes y el desarrollo docente. Recuperado de <https://www.mineducacion.gov.co/normatividad/1753/w3-article-351080.html>
- Parra-Moreno, C., Ecima-Sánchez, I., Gómez-Becerra, M., & Almenárez-Moreno, F. (2010). La formación de los profesores universitarios: una asignatura pendiente de la universidad colombiana. *Educación y Educadores*, 13(3), 421-452. Recuperado de: <http://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/eye/article/view/1733/2335>
- Macera, I. (2012). Un estudio de las concepciones docentes acerca de la formación permanente. *Educación y Educadores*, 15(3), 513-531. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-12942012000300010&lng=es&tlng=.

Referencias

- Zabalza, M., Cid, A., & Trillo, F. (2014). Formación docente del profesorado universitario. El difícil tránsito a los enfoques institucionales. *Revista Española de Pedagogía*, 72(257), 39-54.
- Universidad Pontificia Bolivariana (2017) Plan de Desarrollo Institucional. (Acuerdo 006 del 22 de agosto de 2017) Recuperado de <https://gconocimiento.upb.edu.co/gesdoc/SitePages/Documentaci%C3%B3n%20Institucional.aspx>
- Montes, D., & Suárez, C. (2016). La formación docente universitaria: claves formativas de universidades españolas. *Revista electrónica de investigación educativa*, 18(3), 51-64. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412016000300004&lng=es&tlng=es.
- Medina, A., Domínguez, C., & Ribeiro, F. (2011). Formación del profesorado universitario en las competencias docentes. *Revista Historia de la Educación Latinoamericana*, 13(17), 119-138.
- Ministerio de Educación Nacional, [26 de mayo de 2015], Artículo 2.5.3.2.2.1.[Título III, Capítulo II, Sección II, Numerales 7.2; 7.3; 7.4] Decreto 1075 Único Reglamentario del Sector Educación DO: 49523

Referencias

- Ministerio de Educación Nacional. (2013c). Lineamientos para la acreditación de programas de pregrado.
- Universidad Pontificia Bolivariana (2016b). *Reglamento del Profesor Universitario*. ACUERDO No. CDG No. 22/2016 (30 de noviembre de 2016). Recuperado de https://gconocimiento.upb.edu.co/gesdoc/Informacin%20Institucional/2017_Reglamento_Profesor_Universitario.pdf
- Tobón, S. (2006). Formación basada en competencias: pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica. 2nd ed. Ecoe ediciones.
- López, R. N. (2012). Una mirada al desarrollo docente y la formación del profesorado en la Universidad Santo Tomás Bucaramanga. *Revista de Docencia e Investigación*, 2(2), 37 – 56.
- Sánchez, L., Lara, L., Bravo, G., & Caballosa, A. (2014). Contribución del trabajo metodológico al desarrollo profesional del profesor universitario: un análisis desde la autopreparación. *Ciencia y Sociedad*, 39(2), 287-309.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano, Tercera edición. México DF, México: McGraw-Hill

Referencias

- López, B., & Basto, S. (2010). Desde las teorías implícitas a la docencia como práctica reflexiva. *Educación y Educadores*, 13(2), 275-291. doi:[10.5294/edu.2010.13.2.6](https://doi.org/10.5294/edu.2010.13.2.6)
- Consejo Nacional de Educación Superior. (16 de diciembre de 2014). Lineamientos para la acreditación institucional. [Acuerdo 03 de 2014].
- Aspin, D., Chapman, J., Hatton, M., & Sawano, Y., (2012). *International Handbook of Lifelong Learning*. Springer.
- Vezub, L.F., (2009). Notas para pensar una genealogía de la formación permanente del profesorado en la Argentina. *Revista Mexicana De Investigación Educativa*, 14(42), 911-937.
- Rodríguez, M. E. (2017). Currículum, educación y cultura en la formación docente del siglo XXI desde la complejidad. *Educación Y Humanismo*, 19(33), 424-439. doi:[10.17081/eduhum.19.33.2654](https://doi.org/10.17081/eduhum.19.33.2654)
- Jara, N., & Díaz-López, M. (2017). Políticas de evaluación del desempeño del docente universitario, mito o realidad. *Revista Cubana De Educación Médica Superior*, 31(2), 1-15.

¡GRACIAS!

 @unab.online •  @unab_online •  @unab_online



unab
UNIVERSIDAD NACIONAL
ABRAHAM LINCOLN

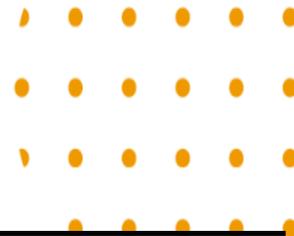
Anexo 3: Evaluación de Desempeño

Código	Descripción área
ADESEMP01	RESPONSABILIDAD LABORAL 8.-Participa activamente en procesos de autoevaluación
ADESEMP02	RELACIONES INTERPERSONALES 11.-Sus actuaciones generan un ambiente de confianza y respeto entre estudiantes, docentes
ADESEMP03	PERTINENCIA 13.-Asume y transmite el conjunto de valores y principios que guían la Institución 14.-Colabora en proyectos de interés institucional 15.-Participa en las actividades institucionales programadas por la Universidad 16.-Colabora en las acciones complementarias que se deben realizar, para la administración del currículo. 17.-Colabora en la organización y desarrollo de eventos académicos y/o científicos 19.-Colabora en la organización y ejecución de actividades de extensión, educación continua y/o proyección social y pastoral
ADESEMP04	PRODUCCIÓN MATERIAL/GUIA DE CLASE 20.-Elaboró y utilizó publicaciones de su autoría, como apoyo a la Docencia 21.-Diseño y utilizó cartillas y/o folletos de su autoría, como apoyo a la Docencia 24.-Diseño y utilizó material digital de su autoría, como apoyo a la Docencia
ADESEMP05	INVESTIGACIÓN INFORMATIVA 25.-Lidera y/o participa en semilleros de investigación 26.-Promueve la visibilización de productos de semilleros (ponencias y artículos)
ADESEMP07	INNOVACIÓN Y TRASFERENCIA 34.-Participa en redes académicas, investigativas o institucionales 35.-Estimula y colabora en el desarrollo social, experimental y tecnológico

Anexo 4: Evaluación de Aula

Código área	Descripción área
ADOC001	DOCENTE
	1.-Da a conocer el programa al iniciar el período académico (objetivo, contenido, metodología, evaluación, bibliografía)
	2.-Las clases están bien preparadas (organizadas y estructuradas)
	3.-Presenta un adecuado manejo de grupo favoreciendo la disciplina y el proceso formativo.
	4.-Explica con claridad.
	5.-Anima a los alumnos a plantear problemas y dudas.
	6.-El docente promueve la indagación e investigación.
	7.-Establece relaciones entre ésta y otras actividades académicas y promueve la reflexión práctica y contextualizada de lo tratado.
	8.-Promueve el uso de tecnologías de información y manejo de bases de datos.
	9.-La comunicación docente-estudiante crea un clima de confianza.
	10.-Es respetuoso con el estudiante.
	11.-Evalúa de acuerdo con los criterios establecidos en el programa.
	12.-El nivel exigido en la evaluación corresponde al que imparte el docente.
	13.-Entrega oportunamente los resultados de las evaluaciones.
	14.-Es cumplido con el horario programado para las actividades académicas.
15.-El desempeño del docente ha contribuido a mi formación integral.	
ADOC003	CURSO
	16.-Los espacios donde se desarrollan las clases son adecuados.
	17.-La bibliografía usada para el desarrollo de la actividad académica es pertinente y asequible.

Anexo 5: Análisis documental para la identificación de competencias del profesorado



PEI (UPB, 2016. PEI. Pp. 60-62)	Perfil de Cargo Docente	Reglamento del profesor universitario (Cap I, p. 18)	Lineamientos para la selección y evaluación de docentes (Ministerio de Educación Nacional)
ÁREAS EVALUADAS	Ítems que se relacionen con el área de la evaluación de desempeño	Lineamientos del Proyecto Educativo Institucional acerca de la concepción del profesor, propuestos relacionados con las áreas propuestas en la evaluación de desempeño	Ítems de caracterización en el perfil del profesor universitario relacionadas con las áreas evaluadas en la evaluación de desempeño que se relacionen con los cuadros anteriores
Dominios de competencia			
Gestión de la educación Docencia, aprendizaje y evaluación			
Investigación, Transferencia e Innovación			
Lengua extranjera Lengua Española			
TIC			
Dominio emergente			
Dominio emergente			
Dominio emergente			







