



Formamos profesionales con integridad en el ser, idoneidad en el saber y compromiso en el hacer.

**DOCUMENTOS
INSTITUCIONALES**

Rectoría Serie 2 N° 20

POLÍTICA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DOCENTE

Acuerdo No. 093 de diciembre 10 de 2018 - Consejo de Fundadores



Vigilada Mineducación

POLÍTICA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DOCENTE



Personería Jurídica 6553 del 25 de mayo de 1981
RESOLUCIÓN No. 2910/2004 MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL

ÓRGANOS DE DIRECCIÓN

CONSEJO DE FUNDADORES

Presidente

Dr. Osmar Correal Cabral

Vicepresidente

Ec. Mg. Camilo Correal C.

Ing. Mg. Rodrigo Correal Cuervo

Ing. Mg. Andrés Correal C.

Rectora

Dra. Rosita Cuervo Payeras

CONSEJO DIRECTIVO

Presidente

Dr. Osmar Correal Cabral

Rectora

Dra. Rosita Cuervo Payeras

Vicepresidente

Ec. Mg. Camilo Correal Cuervo

Representante de la comunidad

Ing. Mg. Jaime Díaz Gómez

Representante de los docentes

Abg. Mg. Ruby Elsa Amador Díaz

Representante de los egresados

Abg. Mg. Mónica Alexandra Álvarez Mejía

Representante de los estudiantes

Leidy Yohana Rojas Torres

RECTORÍA

Rectora: Doctora Rosita Cuervo Payeras

Asistente Rectoría: Abg. Mg. Mónica Alexandra Álvarez

Secretaria General: Adm. Mg. Alba Judith Quiroga

Asesora Jurídica: Abg. Mg. Yeimy Rodríguez

Directora División Financiera: Cont. Púb. Mg. María Antonieta Ferro

Directora División de Bienestar Universitario: Psi. Mg. Mónica Patricia Pérez

Directora División de Planeación y Acreditación: Ing. Mg. Clara Patricia Avella

DIRECTIVOS ACADÉMICOS

VICERRECTORÍA ACADÉMICA

Vicerrector Académico: Ing. Mg. Rodrigo Correal

Subdirectora Académica de Sede: Psic. Mg. Paola Burgos

Director División de Calidad Académica: Lic. Mg. Germán Arias

Director División de Postgrados: Lic. Mg. Rodolfo Alfonso Gamboa

Directora División de Formación y Capacitación Docente: Bact. Mg. Claudia Patricia Jaimes

Decano Facultad de Ciencias e Ingeniería: Ing. Mg. Carlos Rafael Lara

Decana Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales: Com. Soc. Mg. Ethna Yanira Romero

Decano Facultad de Ciencias Administrativas y Contables: Adm. PhD. Carlos Peña

Decana Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo: Arq. Mg. María Leonor Mesa

Decana Facultad de Ciencias Humanas y Educativas: Psic. Mg. Claudia Inés Bohórquez

Decana Facultad de Ciencias de la Salud: Méd. Mg. Gloria Eugenia Camargo

VICERRECTORÍA DE EDUCACIÓN VIRTUAL

Vicerrectora de Educación Virtual: Ing. Mg. Carmenza Montañez T.

Directora División de Gestión Académica: Ing. Mg. Erika María Sandoval

VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Vicerrectora de Investigación Ciencia y Tecnología: Ing. Mg. Patricia Quevedo

Directora de CIPADE: Fisiot. Mg. Elisa Andrea Cobo

Director División de Publicaciones: Ing. D.G. Mg. Camilo Agudelo

Directora División de Informática, Tecnología y Telecomunicaciones:

Ing. Mg. Martha Isabel Suárez

Jefe Politeca: Adm. Mg. María Elia Monguí

DIRECTIVOS ADMINISTRATIVOS

VICERRECTORÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

Vicerrector de Desarrollo Institucional: Ing. Mg. Andrés Correal

Directora División de Responsabilidad Social: Lic. Mg. Imelda Consuelo Botero

Directora División de Proyectos Especiales: Ing. Mg. Gloria Elizabeth Grimaldo

Directora División de Relaciones Internacionales e Interinstitucionales:

Adm. Mg. María Fernanda Perilla

Directora División de Egresados: Adm. Ángela Carolina Bernal

Jefe Oficina de Comunicaciones y Mercadeo: Com. Soc. Mg. Juan Pablo Medina

Directora Sede Sogamoso: Quím. Mg. Alba Lorena Benavides

Directora Sede Yopal: Adm. Neg. Int. Laura Oliveros

VICERRECTORÍA ADMINISTRATIVA Y DE INFRAESTRUCTURA

Vicerrector Administrativo y de Infraestructura: Ec. Mg. Camilo Correal

Directora División de Recursos Humanos: Adm. Luz Mery Ortiz

Directora División Administrativa: Adm. Luz Marina Borda

Director División de Infraestructura: Ing. Leonardo Gutiérrez

Director División de Calidad en Gestión de Servicios: Ing. Fabián Orozco

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN

División de Publicaciones

Diseño de carátula

D.G. Esp. Diana Lizeth Becerra Castro

Diagramación

Ing. D.G. Mg. Johan Camilo Agudelo Solano

Impresión

Búhos Editores Ltda.

© Ediciones Universidad de Boyacá

Carrera 2a. Este N° 64-169

Tels.: (8) 7452742 - 7450000 Ext. 3104

www.uniboyaca.edu.co

publicaciones@uniboyaca.edu.co Tunja-Boyacá-Colombia

Esta edición y sus características gráficas son propiedad de la



© 2020

Queda prohibida la reproducción parcial o total de este libro, por medio de cualquier proceso reprográfico o fónico, especialmente fotocopia, microfilme, offset o mimeógrafo (Ley 23 de 1982).

Contenido

PRESENTACIÓN.....	11
1. MARCO CONCEPTUAL.....	13
1.1 GENERALIDADES.....	13
1.2 MARCO CONCEPTUAL INTERNACIONAL.....	16
1.3 MARCO CONCEPTUAL NACIONAL.....	18
1.4 MARCO CONCEPTUAL INSTITUCIONAL.....	20
2. NORMAS LEGALES.....	23
2.1 A NIVEL NACIONAL.....	23
2.2 A NIVEL INSTITUCIONAL.....	27
3. POLÍTICA ACADÉMICA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DOCENTE.....	32
3.1 PROYECTO DE DESARROLLO PROFESORAL Y FORMACIÓN DOCENTE.....	36
Objetivos.....	38
Metas.....	38
Estrategias.....	38
Actividades.....	39
Responsables.....	39
3.2 PROYECTO CAPACITACIÓN DOCENTE.....	39
Objetivos.....	41
Metas.....	41
Estrategias.....	41
Actividades.....	42
Responsables.....	43
4. DIVISIÓN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DOCENTE.....	44
4.1 MISIÓN DE LA DIVISIÓN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DOCENTE.....	45
4.2 VISIÓN DE LA DIVISIÓN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DOCENTE.....	45
4.3 OBJETIVOS.....	45
4.4 FUNCIONES GENERALES DE LA DEPENDENCIA.....	46
4.5 ORGANIZACIÓN.....	47

5. CAPACITACIÓN DOCENTE.....	49
5.1 LÍNEAS DE CAPACITACIÓN DOCENTE.....	49
6. FORMACIÓN DOCENTE POSTGRADUAL AVANZADA.....	53
6.1 PROGRAMAS DE FORMACIÓN AVANZADA.....	55
Programa de apoyo para Maestría.....	55
Programa de Doctorados para la Investigación y la Academia – Programa DIA.....	56
REFERENCIAS.....	58

Presentación

En cumplimiento de la Visión de “Ser los Mejores”, el Plan de Desarrollo Institucional (PDI), establece la política de calidad académica que tiene por objetivo alcanzar los más altos estándares en la formación de los futuros profesionales a través de lo establecido en los saberes del ser, del saber y del hacer.

Para ello el PDI ha fijado metas en todas y cada una de las políticas que deben lograrse a través de estrategias y actividades resultantes del análisis de los procesos de autoevaluación y de los planes de mejoramiento continuo.

El presente documento sobre la política de formación y capacitación docente cuyo objetivo general es contar con un cuerpo docente con los más altos niveles de formación que aseguren en el proceso enseñanza-aprendizaje la adquisición de las competencias establecidas en el perfil de cada profesión.

Para el cumplimiento de esta política se han venido adelantando dos importantes programas de formación: el primero, desde 2007 se estableció como requisito mínimo de formación docente tener título de Maestría, y para ello la Universidad ha apoyado económicamente y con el tiempo requerido a los profesores que no cumplían con esta condición. El segundo, con la creación del programa DIA “Doctorados para el desarrollo de la investigación y la academia” se ha apoyado la formación de doctores que deben fortalecer los procesos de investigación y su clasificación en Minciencias así como la calidad del trabajo docente en postgrados y pregrados. Estos doctorados se están realizando en universidades del país y del exterior a través de acuerdos o convenios directos o a través de redes.

En relación con la capacitación profesional la Universidad en su sistema de gestión de calidad académica, con base en el modelo pedagógico y en el perfil docente allí definido, estableció siete líneas de capacitación sobre los siguientes aspectos: 1. Misionales, 2. Pedagógicos, 3. Curriculares y de Flexibilidad, 4. Específicos por áreas de conocimiento, 5. Investigativos, 6. Responsabilidad Social Universitaria y proyección Social, 7. Educación virtual.

Los cursos programados sobre los aspectos que tienen valor estratégico son de carácter obligatorio y sin ningún costo para todos los docentes han contribuido a consolidar el cumplimiento de las políticas especialmente la formación por competencias y la calidad de los profesionales medidas a través de los estudios que se han realizado sobre el impacto de los egresados en el entorno local y nacional tanto en lo profesional como en lo social, económico y político.

Confío que este trabajo será de gran utilidad en la evaluación de la tarea que adelanta la institución con su cuerpo profesoral en aras de ser cada día más eficientes y eficaces en sus obligaciones académicas e investigativas.

Agradezco en gran manera el apoyo y orientaciones del Vicerrector Académico Ing. Mg. Rodrigo Correal y el análisis juicioso y la dedicación de la Bacterióloga Mg. Claudia Patricia Jaimes.

ROSITA CUERVO PAYERAS

Rectora

1. MARCO CONCEPTUAL

1.1 Generalidades

Los cambios sociales, culturales, tecnológicos y educativos han conducido a una modificación del trabajo que el docente debe realizar en el aula; su imagen y rol se ven impactados por las nuevas exigencias a las que se encuentra sometido, lo cual lleva a considerar la formación del docente como una área de gran importancia dentro del sistema educativo que se encarga de responder a las necesidades de capacitación y superación profesional de los docentes (Salar-Gómez & Tobón, 2018).

Padilla, López y Rodríguez (2015), conciben la formación del docente como “una actividad permanente de perfeccionamiento y búsqueda de estrategias para avanzar en la conceptualización y en la definición de los lineamientos concretos para el desarrollo, comprensión y transformación del proceso docente”. Vitarelli y Giordano (2005), refieren que la formación docente implica dos dimensiones de análisis que se complementan e interactúan entre sí. En primer lugar, la dimensión epistemológica que funda el estatuto del conocimiento del cual se habla y, en segundo lugar, el necesario emparejamiento entre el saber pedagógico y la permanente formación docente. Esta última implica a la investigación educativa a partir del componente de la producción de conocimientos que en ella emerge, y que en términos de Lee Shulman, de Stanford University, (Shulman, 2005), constituye los conocimientos básicos que debe adquirir un profesor: el *Conocimiento del contenido* (disciplinar), concebido como el “qué” de la enseñanza y el *Conocimiento didáctico del contenido*, el “cómo” de la misma, conocido también como PCK por sus siglas en inglés: Pedagogical Content Knowledge, el cual constituye una forma de conocimiento práctico utilizado por los maestros para guiar sus acciones en las aulas mediante estrategias específicas de enseñanza que se pueden utilizar para hacer frente a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes (Shulman, 1987).

En esta dinámica, el profesor universitario adquiere su estatus como mediador de un proceso que debe trascender y evolucionar con el tiempo, por lo cual necesita poseer no sólo un determinado conocimiento, sino competencias propias que le permitan llevar su práctica docente e

investigativa hacia la enseñanza plena de la disciplina, que le proporcione un verdadero valor trascendente y perfectible a su labor.

Adicionalmente, en el propósito docente, adquiere particular importancia, la realización de estudios de formación postgradual avanzada, respecto de lo cual, expertos en el tema como Mas Torelló (Mas Torelló, 2011, p. 204) afirman que:

“La formación del docente puede y debe colaborar a: aumentar el conocimiento correspondiente a su propia área y, del mismo modo, mejorar sus competencias didácticas, y a aumentar las competencias innovadoras e investigadoras, especialmente en la vertiente pedagógica, sobre su propia actividad docente, ya que la formación de su propia área de conocimiento en este ámbito correspondería mayoritariamente a los estudios de doctorado.”

Por otra parte, Mas Torelló también plantea la coexistencia de: “la docencia y la investigación como ámbitos diferenciados, pero no excluyentes ni aislados, ni en el quehacer diario del profesor universitario, ni en su desarrollo profesional, ni por su puesto en un hipotético plan formativo”. En tal sentido, es importante que el docente universitario enfoque su desarrollo profesoral a mejorar tanto sus competencias en docencia como en investigación (Mas Torelló, 2011).

Ahora bien, análisis realizados sobre el desarrollo profesional del docente hablan acerca de las acciones orientadas a la formación del profesorado, cuyo diseño “debe integrar elementos del contexto en el que el profesor ejerce sus funciones docentes, debe tener en cuenta la experiencia del profesorado, novel o senior, y debe generar dinámicas de trabajo cooperativo entre el profesorado de una misma disciplina o titulación”, siempre considerando como meta la mejora de la tarea docente (Peña Calvo, 2003). Este proceso, además debe contribuir a que los docentes “reflexionen y analicen críticamente sus costumbres docentes, y modifiquen aquellas que dificultan el logro de sus objetivos”.

Simultáneamente, Peña (2003) refiere que la elaboración de planes de formación y capacitación docente “obedecerán a una propuesta de mejora de la institución que contemplará no sólo las necesidades de cada sujeto que enseña, sino también las preferencias y objetivos

que corporativamente se buscan” y “el carácter obligatorio o voluntario de los programas de formación puede variar en función de la tipología del profesorado al que va dirigida y el tipo de contenidos que trate”.

Con respecto a la formación inicial del profesorado se menciona que “es una etapa importante, pero dentro de un continuo. Cuando el profesor en formación comienza su etapa universitaria, lo hace no solo con un bagaje de conocimientos, sino con unos valores, creencias, actitudes y emociones sobre la ciencia, la enseñanza y aprendizaje de las ciencias, y el propio rol del profesor, fruto de los muchos años de su propia escolaridad, que influirán en su formación. La formación inicial tiene que integrar los conocimientos académicos, las concepciones personales y el conocimiento práctico, y contribuir a generar en los profesores en formación su modelo didáctico personal” (Mellado, 2014). De igual manera, todo profesor universitario ejerce su labor docente instalado en un contexto, en una plataforma particular, definida no sólo por múltiples aspectos relacionados con las características de su institución y entorno, sino también por la cultura y las actitudes académicas con más tradición en su disciplina o área de conocimiento (Escudero Escorza, 2003).

A manera de conclusión de este apartado, Shulman (2005), reconoce necesarios siete conocimientos básicos para cualquier profesor a saber:

- Conocimiento disciplinar
- Conocimiento pedagógico general, principios y estrategias docentes
- Conocimiento del currículo, programas y materiales
- Conocimiento didáctico del contenido
- Conocimiento de los estudiantes y sus características
- Conocimiento del contexto educativo, la comunidad y la cultura
- Conocimiento de los fundamentos de la educación, los fines y los propósitos

En el marco propuesto, en consecuencia, cualquier proceso de formación y capacitación destinado a los docentes debe buscar que este sea competente dentro de su labor, pero más allá de esto, que sea un innovador permanente entendida esta como una necesidad primordial del aprendizaje por parte de los estudiantes.

1.2 Marco conceptual Internacional

Como punto de partida se presentará una visión a nivel internacional en relación a la formación y capacitación de los docentes universitarios.

“La formación de docentes es, sin lugar a dudas, uno de los principales factores de la calidad educativa y en consecuencia se constituye en aspecto fundamental de las políticas y planes educativos en el contexto nacional e internacional”. Desde este referente se configura a la profesión docente como factor determinante del desarrollo humano y de calidad académica, regida por un conjunto de políticas que desde cada país se emanan para garantizar sistemas de actualización y profesionalización permanentes no solo a nivel de estudios postgraduales, sino relativas a las innovaciones pedagógicas, evaluativas y didácticas, que en mediación con la globalización, como proceso planetario que vincula aspectos económicos, tecnológicos, sociales y culturales, determinan en el campo de la educación, transformaciones sustanciales que influyen las prácticas desarrolladas en los diferentes países del mundo.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) en el año de 1992, propuso la estrategia de contribuir a crear las condiciones educacionales, de capacitación y de incorporación del progreso científico-tecnológico que hicieran posible la transformación de las estructuras productivas de la región en un marco de progresiva equidad social. Dentro de los objetivos para dar cumplimiento a esta estrategia consideraron como punto crucial apoyar la profesionalización y el protagonismo de los educadores, ya que la manera más ágil y efectiva de mejorar las competencias profesionales de los maestros en ejercicio es realizando programas especiales de capacitación docente (Comisión económica para América Latina y el Caribe & Oficina regional de educación para América Latina y el Caribe, 1992).

En segundo lugar, se hará referencia a lo establecido en el entorno del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), donde a partir de 2002, se han implementado cambios que tuvieron

sus orígenes en la Declaración de La Sorbona (25 de mayo de 1998) y en la Declaración de Bolonia (19 de junio de 1999), considerando la necesidad de hacer partícipes a los docentes quienes, a pesar de que eran conscientes de los cambios que se planteaban, no estaban formados para hacerle frente a ellos. Para ese momento, proponen como aspectos relevantes de la formación del profesorado los siguientes: (1) metodologías activas de enseñanza, especialmente en campos concretos del conocimiento, (2) estrategias educativas, (3) uso de recursos educativos virtuales, (4) diseño de actividades basadas en competencias específicas y aplicación de competencias transversales en campos concretos del conocimiento y por último (5) actividades que requieran coordinación entre grupos de profesores (García-Martínez, 2004).

Rue (2013) hace referencia a la formación del docente universitario desde una perspectiva internacional, y cataloga al EEES como un referente de comparación, que llevó a que un buen número de universidades y docentes del continente europeo tomaran conciencia y le dieran un mayor valor a la profesión y a las metodologías educativas, lo que desencadenó cambios en los programas y en los planes de formación docente de muchas universidades (Rué, 2013).

De otra parte, en el ámbito internacional, la UNESCO proclama en la declaración del año 2009 (UNESCO, 2009):

“La educación superior debe ampliar la formación de docentes, tanto inicial como en el empleo, con planes y programas de estudios que den a los docentes la capacidad de dotar a sus alumnos de los conocimientos y las competencias que necesitan en el siglo XXI. Este objetivo exigirá nuevos enfoques, como por ejemplo el uso del aprendizaje abierto y a distancia y de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC).”

Así mismo, la UNESCO reitera que un elemento esencial para las instituciones de enseñanza superior es una enérgica política de formación del personal. Sugiere que se establezcan directrices claras sobre los docentes de la educación superior, a fin de actualizar y mejorar sus competencias, estimulándose la innovación permanente en los planes de estudio y los métodos de enseñanza y aprendizaje, garantizándoles condiciones profesionales y financieras apropiadas, y velando asimismo por la excelencia de la investigación y la enseñanza (UNESCO, 2009).

La sociedad para la enseñanza y el aprendizaje en la educación superior (STHLE: Society for Teaching and Learning in Higher Education) propone nueve principios éticos que conceptualizan las pautas generales que deben tenerse en cuenta en la enseñanza universitaria. Dos de estas pautas integran la formación y capacitación como parte esencial del quehacer docente. La primera refiere que el docente universitario debe mantener un alto nivel de conocimiento del área que dirige, asegurando que el contenido de su asignatura sea actual, preciso, representativo y apropiado, por lo que es necesario que tome las medidas necesarias para estar actualizado de manera permanente en dichas áreas. De otro lado, hace referencia a la competencia pedagógica, es decir, que el docente universitario debe conocer los métodos o estrategias que sean efectivos para lograr que sus estudiantes alcancen las competencias de su curso. El docente, debe aparte de tener los conocimientos en pedagogía, también conocer cómo adaptarse a la diversidad de los estudiantes (Murray, Gilles, Lennon, Mercer, & Robinson, 2014).

1.3 Marco conceptual Nacional

En el escenario nacional, el Ministerio de Educación Nacional se refiere al tema proponiendo que “la formación de docentes es, sin lugar a dudas, uno de los principales factores de la calidad educativa y en consecuencia se constituye en aspecto fundamental de las políticas y planes educativos en el contexto nacional e internacional”. Desde este referente se configura a la profesión docente como factor determinante del desarrollo humano y de calidad académica, regida por un conjunto de políticas que cada país emana para garantizar sistemas de actualización y profesionalización permanentes no solo a nivel de estudios postgraduales, sino relativas a las innovaciones pedagógicas, evaluativas y didácticas, como proceso planetario que vincula aspectos económicos, tecnológicos, sociales y culturales, que determinan en el campo de la educación, transformaciones sustanciales que influyen las prácticas desarrolladas en los diferentes países del mundo (Ministerio de Educación Nacional, 2012, p. 2).

El gobierno nacional, considera que “la formación, capacitación, actualización y perfeccionamiento de los educadores en servicio debe contribuir de manera sustancial al mejoramiento de la calidad de la educación y a su desarrollo y crecimiento profesional, y estará dirigida especialmente a su profesionalización y especialización para lograr un mejor desempeño, mediante la actualización de conocimientos relacionados con su formación profesional, así

como la adquisición de nuevas técnicas y medios que signifiquen un mejor cumplimiento de sus funciones” (Presidencia de la República de Colombia, 2002).

Por su parte el Consejo Nacional de Educación Superior (CESU), hace referencia a aspectos sin los cuales no es posible pensar la calidad de la educación superior, siendo uno de estos contar con una planta profesoral con altos niveles de cualificación y con modalidades de vinculación apropiadas que lideren los procesos académicos y que permitan la constitución de comunidades académicas consolidadas. Es así como el CNA, en el factor Profesores, refiere: “una institución de alta calidad se reconoce en el nivel y compromiso de sus profesores y en propiciar las condiciones necesarias para hacer posible un adecuado desempeño de sus funciones en todo su ámbito de influencia”. Además, considera que la institución debe contar con una planta profesoral diversa en su origen académico institucional, apropiada en cantidad, dedicación y niveles de formación (Consejo Nacional de Educación Superior, 2014).

Los programas diseñados para el desarrollo profesional y fortalecimiento académico de los docentes, propugnan por su progreso personal y profesional en un marco de identidad institucional proyectado al mejoramiento de los procesos pedagógicos para la enseñanza de los estudiantes, y a las tendencias educativas actuales que exigen la oferta de procesos formativos orientados a mejorar la calidad de la educación, “obligando” a los docentes a acceder a la actualización y perfeccionamiento de competencias para el ejercicio responsable de su función académica, no solo desde los aspectos disciplinares de una profesión específica, sino desde el contexto pedagógico y didáctico, es decir “enseñarles a los profesores a convertir su conocimiento disciplinar en conocimiento enseñable” (Ministerio de Educación Nacional, 2005).

El Ministerio de Educación Nacional, refiere que la formación avanzada en el campo de la educación se desarrolla en Colombia a través de los programas de postgrado en los niveles de especialización, maestría, doctorado, ofrecidos por las instituciones de educación superior e implica un proceso sistemático de aprendizaje y creación intelectual. Los espacios de formación en este subsistema les proporcionan herramientas a los educadores para la implementación de procesos de investigación, innovación y gestión educativa, que les permita comprender, enriquecer y transformar las dinámicas de la enseñanza y el aprendizaje en aras de profundizar, replantear y generar propuestas que permitan innovar y mejorar los procesos pedagógicos en el sistema educativo (Ministerio de Educación Nacional, 2015c).

En general a nivel de Colombia, los procesos de mejoramiento profesional están descentralizados y han sido confiados a las universidades, especialmente en lo que se refiere a planes de capacitación encaminados a la formación de competencias, no solo desde lo disciplinar, pedagógico, investigativo sino también desde su propio ser.

1. 4 Marco conceptual Institucional

En el devenir de la Universidad de Boyacá, ha evidenciado un desarrollo académico notable, pertinente con la realidad social del país y con las demandas educativas del departamento de Boyacá, factores que fundamentaron la oferta de posibilidades de formación profesional diferentes a las ya existentes, a fin de proporcionar a la región un recurso humano con capacidad para responder a la solución de problemas en materia de salud, saneamiento básico, infraestructura de servicios, industrialización, entre otros.

En tal sentido, la política de formación y capacitación docente se fundamenta en la filosofía institucional que se establece de acuerdo con la visión y la misión de la institución, en interacción con la propuesta de un modelo pedagógico con fundamento en la complejidad, tendiente a garantizar procesos formativos de calidad y pertinentes con las exigencias del contexto, y considerando los diversos campos del conocimiento que componen la comunidad académica institucional. Desde este marco, la visión: *“Ser los mejores”* convoca a la comunidad educativa de la Universidad de Boyacá a mantener una actitud de mejoramiento permanente y su misión: *“Inspirados en el poder del saber formar hombres y mujeres libres, críticos y comprometidos socialmente”* reivindica la intención educativa en torno al tipo de hombre y sociedad que se quiere contribuir a formar (Modelo Pedagógico Institucional. Universidad de Boyacá, 2013). Bajo esta visión institucional, ha sido necesario el trabajo arduo y continuo en el mejoramiento de la labor docente, porque se sabe que ello es significado de “excelencia académica” y denota una vocación de liderazgo institucional que expresa la identidad de la Universidad de Boyacá.

Como instrumento de gestión estratégica de la institución, determinado por criterios de libertad y criticidad, se concibe un Proyecto Educativo acorde con los lineamientos legales y la filosofía de la Universidad, ligado al propósito de garantizar una formación integral enfocada hacia el desarrollo de competencias en el marco de la calidad y con valores

éticos y morales, para proporcionar al medio, como se ha reiterado, el egreso de profesionales idóneos y comprometidos con las problemáticas sociales. En esta función educativa, adquiere protagonismo el docente, como mediador de los procesos formativos a través de la *"búsqueda permanente de perfeccionamiento disciplinar y pedagógico y ser gestor de nuevo conocimiento"* (Universidad de Boyacá, 2014), para lo cual se precisa un estricto plan de actualización, direccionado por las políticas establecidas en el Plan de Desarrollo institucional, sistema de calidad docente que actúa como medio eficaz para elevar la formación del cuerpo docente, propugnar por el mejoramiento continuo de los procesos de enseñanza aprendizaje y propiciar en los estudiantes el desarrollo de capacidades y competencias, de acuerdo con los postulados propios de cada área del saber.

La Universidad de Boyacá ha considerado desde siempre como elemento esencial de su quehacer, promover la capacitación docente de manera continua así como la evaluación periódica de sus profesores (Corporación Universitaria de Boyacá, 1980). Es así como la Institución ha propendido por el desarrollo profesoral, ofreciendo a todos los docentes, independientemente de su tipo de vinculación y dedicación académica, programas de capacitación permanente en aspectos académicos, investigativos, administrativos, en valores y en especificidades profesionales, coordinados por los directivos de la Universidad y por las Facultades, para el logro de los objetivos institucionales propuestos. Tales estrategias se relacionan con el perfeccionamiento de la actividad docente como mecanismo para garantizar una educación caracterizada por estándares de calidad acordes a los desarrollos y exigencias del contexto. De igual manera la institución motiva a través de diversos mecanismos a los docentes para que realicen estudios de formación avanzada como especializaciones, maestrías y doctorados (Fundación Universitaria de Boyacá, 1997).

El Plan de capacitación docente que se formula anualmente es coherente con el Modelo Pedagógico Institucional, orientador de la labor que desarrollan los docentes en el aula, para contribuir en el proceso de formación de este estamento con propuestas de actualización disciplinar y pedagógica y el perfeccionamiento de las competencias profesionales. El cuerpo docente en las diferentes categorías de vinculación hace parte integral de la búsqueda de la excelencia que orienta la actividad académica institucional (Universidad de Boyacá, 2008). En otras palabras, los procesos de formación y capacitación de los docentes son necesarios para ejercer las funciones sustantivas en coherencia con el modelo pedagógico institucional.

La Universidad de Boyacá, concibe la formación y la capacitación docente desde dos perspectivas, una dirigida a la capacitación, actualización y profundización en aspectos relacionados con las funciones sustantivas – docencia, investigación y responsabilidad social - y otra, que corresponde al desarrollo profesional de los docentes por medio de la formación postgradual, principios que le han permitido a la Institución consolidar una planta de profesores de muy alto nivel (Universidad de Boyacá, 2007).

La formación y capacitación docente en la Institución está definida como el conjunto de acciones educativas que se ofrecen a los docentes con el fin de actualizar y profundizar los conocimientos desde cada disciplina, propendiendo por incrementar el nivel investigativo y perfeccionar la formación y desarrollo pedagógico y didáctico de este estamento en su papel de guía y facilitador de procesos de aprendizaje, para contribuir a una formación de calidad orientada hacia la excelencia académica, en un marco de autonomía responsable de los lineamientos legales que le son propios a la Universidad. Al respecto, es importante mencionar que no solo la experiencia permite lograr competencias para cumplir con las diferentes obligaciones de un docente, es necesario contar con una fundamentación, desarrollo y aprendizaje objetivo alcanzable a través de los procesos de formación y capacitación docente.

En consecuencia y considerando los avances en materia de educación y las necesidades surgidas desde el entorno, constituye un interés especial para la Institución, incrementar la exigencia en la formación postgradual de su planta docente, lo cual se concreta en el aumento del número de docentes con nivel de doctorado en su formación, objetivo cobijado por el programa “Doctorado para el Desarrollo de la Investigación y la Academia DIA”, emanado de la rectoría, en cabeza de la Dra. Rosita Cuervo Payeras, que soporta la formación a nivel profesional y disciplinar de los docentes teniendo en cuenta la estructuración de procesos estratégicos y académicos institucionales (Universidad de Boyacá, 2016).

Adicionalmente, la Universidad a través del sistema integral, permanente de autoevaluación, planeación y autorregulación, mantiene una alta calidad en todos los procesos, concebida como: “una cultura que implica compromiso, orientado a lograr resultados de alto nivel en docencia, investigación y proyección social; que produzca impacto en la comunidad y genere confianza y credibilidad en la prestación del servicio de educación superior en el marco de la

responsabilidad social” (Universidad de Boyacá, 2018b). Con el fin de garantizar esta calidad, la Institución establece el Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Universidad de Boyacá – SACUB – definido como:

“el conjunto de componentes interrelacionados en el que confluyen las funciones sustantivas, administrativas, financieras, el sistema de gestión de calidad de procesos y todos los elementos que contribuyen al logro de la Visión y Misión Institucional, en concordancia con el Plan de Desarrollo Institucional, las políticas nacionales y la calidad del servicio de educación superior” (Universidad de Boyacá, 2018b)

2. NORMAS LEGALES

2.1 A nivel nacional

La política de formación y capacitación docente de la Universidad de Boyacá se fundamenta en normas de orden nacional emanadas desde la Constitución Política, en su condición de norma fundamental, el Ministerio de Educación Nacional (MEN), el Consejo Nacional de Acreditación (CNA) y el Consejo Nacional de Educación Superior (CESU). A continuación, se presenta una descripción de esta normatividad.

- a. **Constitución Política de Colombia.** En el contexto nacional, la Constitución Nacional de Colombia de 1991, en su artículo No 53, define la garantía de acceso a la capacitación y al adiestramiento que debe tener todo trabajador de una institución (Constitución Política de Colombia, 1991).
- b. **Ley 30 del 28 de diciembre de 1992** “Por la cual se organiza el servicio público de la educación superior”, reza en su artículo 123: “El régimen del personal docente de Educación Superior será el consagrado en los estatutos de cada institución. Dicho régimen deberá contemplar al menos los siguientes aspectos: requisitos de vinculación, sistemas de evaluación y capacitación, categorías, derechos y deberes, distinciones e incentivos y régimen disciplinario” (Congreso de la República de Colombia, 1992).

- c. Ley 115 del 08 de febrero de 1994.** “Por la cual se expide la ley general de educación”. El artículo 109 de esta ley hace referencia a las finalidades de la formación docente, estableciendo como fines generales:
- Formar un educador de la más alta calidad científica y ética;
 - Desarrollar la teoría y la práctica pedagógica como parte fundamental del saber del educador;
 - Fortalecer la investigación en el campo pedagógico y en el saber específico;
 - Preparar educadores a nivel de pregrado y de postgrado para los diferentes niveles y formas de prestación del servicio educativo (Congreso de la República de Colombia, 1994).
- d. Decreto 0709 del 17 de abril de 1996.** “Por el cual se establece el reglamento general para el desarrollo de programas de formación de educadores y se crean condiciones para su mejoramiento profesional”, se evidencia que la formación permanente está dirigida a la actualización y al mejoramiento profesional de los educadores en cuatro áreas de complementación, la primera de ellas pedagógica, que proporciona los fundamentos para el desarrollo de procesos cualificados integrales de enseñanza y aprendizaje, debidamente orientados y acordes con las expectativas sociales, culturales, colectivas y ambientales de la familia y de la sociedad; la segunda, disciplinar, específica de un área del conocimiento que lleve a la profundización en un saber o disciplina determinada en la gestión de la educación; la tercera, científica e investigativa, que brinde los fundamentos y la práctica para la comprensión y aplicación científica del saber y la capacidad para innovar e investigar en el campo pedagógico; y la cuarta, deontológica y en valores humanos, que promueva la idoneidad ética del educador, de manera tal que pueda contribuir efectivamente con los educandos, a la construcción permanente de niveles de convivencia, tolerancia, responsabilidad y democracia (Ministerio de Educación Nacional, 1996).

- e. Decreto 1278 del 19 de junio de 2002.** “Por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente”. El estatuto mencionado regulará las relaciones del Estado con los educadores a su servicio, garantizando que la docencia sea ejercida por profesores idóneos, partiendo del reconocimiento de su formación, experiencia, desempeño y competencias como los atributos esenciales que orientan todo lo referente al ingreso, permanencia, ascenso y retiro del servidor docente y buscando con ello una educación con calidad y un desarrollo y crecimiento profesional de los docentes (Presidencia de la República de Colombia, 2002).
- f. Decreto 1295 del 20 de abril de 2010.** “Por el cual se reglamenta el registro calificado de que trata la Ley 1188 de 2008 y la oferta y desarrollo de programas académicos de educación superior”. Capítulo 2. Registro calificado, oferta y desarrollo de programas académicos de Educación Superior. Sección 2. Condiciones para obtener el registro calificado. Determina: La disponibilidad de profesores que tengan a su cargo fomentar la investigación y que cuenten con asignación horaria destinada a investigar títulos de maestría o doctorado o experiencia y trayectoria en investigación demostrada con resultados debidamente publicados, patentados o registrados. Así mismo, respecto a la estructura de la organización docente menciona: Un núcleo profesores de tiempo completo con experiencia acreditada en investigación, con formación de maestría o doctorado en el caso los programas profesionales universitarios y de postgrado, o con especialización cuando se trate de programas técnicos profesionales y tecnológicos.” (Ministerio de Educación Nacional, 2015b).
- g. Decreto 1075 del 26 de mayo de 2015.** “Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación”. En el capítulo 2 sobre “*Registro calificado, oferta y desarrollo de programas académicos de educación superior*” se solicita, dentro de los requerimientos y criterios relacionados con el fortalecimiento de las características y calidades del personal docente, un plan de formación que promueva el mejoramiento de la calidad de los procesos de docencia, investigación y extensión, funciones a partir de las cuales giran los procesos educativos a nivel universitario. En cuanto a la estructura de la organización docente, considera como requisito que los profesores tengan una titulación académica acorde con la naturaleza del programa, equivalente o superior al

nivel del programa en que se desempeñarán. Adicionalmente, el núcleo de profesores de tiempo completo del programa deberá acreditar experiencia en investigación, con formación de maestría o doctorado en el caso de los programas universitarios y de postgrado (Ministerio de Educación Nacional, 2015a).

- h. Lineamientos para la acreditación de programas de pregrado, emanados por el Consejo Nacional de Acreditación (CNA).** En el factor profesores, característica N° 10, Número, dedicación, nivel de formación y experiencia de los profesores, en los aspectos a evaluar incluye: Profesores de planta con título de especialización, maestría y doctorado en relación con el objeto de conocimiento del programa adscritos directamente o a través de la facultad o departamento respectivo, e información demostrada acerca de las instituciones en las cuales fueron formados (Ramírez Carvajal et al., 2013).
- i. Acuerdo 03 de 16 de diciembre de 2014.** Lineamientos para la acreditación institucional. En la característica 10, denominada desarrollo profesoral, contempla que la institución debe aplicar políticas y programas de desarrollo profesoral, así como de reconocimiento al ejercicio calificado de las funciones misionales, de conformidad con los objetivos de la educación superior y de la institución. Los aspectos a evaluar en esta característica son: a) Cobertura, calidad y pertinencia de los programas de desarrollo profesoral, b) Aplicación de los criterios de reconocimiento al ejercicio calificado de las funciones misionales (Consejo Nacional de Educación Superior, 2014).
- j. Decreto 1330 del 25 de julio de 2019.** “Por el cual se sustituye el Capítulo 2 y se suprime el Capítulo 7 del Título 3 de la Parte 5 del Libro 2 del Decreto 1075 de 2015 -Único Reglamentario del Sector Educación”. Dentro de las condiciones de programa en relación a los profesores refiere que cada programa debe evidenciar una estrategia para la vinculación, permanencia y desarrollo de los profesores, que contemple referentes con relación al título académico e idoneidad, formación profesional y pedagógica, experiencia profesional, investigación y/o creación artística, acordes con el nivel formación del programa, la(s) modalidad(es) y las actividades bajo su responsabilidad (Ministerio de Educación Nacional, 2019).

2.2 A nivel institucional

El escalafón docente de la Universidad de Boyacá, entendido como el sistema de clasificación de los docentes de acuerdo con su formación académica, experiencia y producción en investigación, es aplicado a todos los docentes y ha establecido cuatro categorías teniendo en cuenta un puntaje que oscila entre 0 y 100 puntos, así:

- a. Profesor Auxiliar (hasta 25 puntos)
- b. Profesor Asistente (entre 26 y 50 puntos)
- c. Profesor Asociado (entre 51 y 75 puntos)
- d. Profesor Titular (desde 76 hasta 100 puntos)

Para efectos de establecer la clasificación docente, estos 100 puntos se encuentran discriminados en 3 factores a saber (Universidad de Boyacá, 2018a):

- e. **Formación académica.** Este factor evalúa la formación académica titulada que con posterioridad al título de licenciado o profesional universitario el docente haya obtenido. De igual manera incluye la formación complementaria como diplomados, cursos de actualización y/o educación permanente, certificado de proficiencia en un idioma adicional a la lengua materna, certificación como experto internacional. Cabe resaltar que la Universidad concede a los docentes que realicen y aprueben cursos de actualización y educación permanente la asignación de cero punto doce (0.12) puntos por cada 16 horas de capacitación, hasta un máximo de cinco (5.0) puntos junto con la preparación y orientación de cursos de actualización o educación permanente y diplomados. En este factor se pueden obtener hasta treinta y cinco (35) puntos.
- f. **Experiencia docente y/o profesional.** En este factor se tienen en cuenta la experiencia docente, la dirección académica y/o el ejercicio de la profesión y cuando el docente funge como formador de formadores. A este respecto, son considerados formadores

de formadores a los docentes que preparen y orienten los cursos de formación y capacitación docente de una línea de formación y/o capacitación, a quienes se les asignará de cero punto doce 0.12 puntos por cada 16 horas de capacitación, hasta un máximo de cinco punto cero 5.0 puntos junto con realización y aprobación de cursos de actualización o educación permanente y diplomados. En este factor se pueden obtener hasta treinta (30) puntos.

- g. Investigaciones y publicaciones.** En este ítem se considerarán los productos resultados de actividades de generación de nuevo conocimiento; de desarrollo tecnológico e innovación y de actividades de apropiación social de conocimiento. En este factor se pueden obtener hasta treinta y cinco (35) puntos.

El puntaje de calificación docente se obtendrá de la sumatoria de cada factor que se encuentre debidamente certificado ante la División de Recursos Humanos. Finalizado el proceso de clasificación docente, se procederá a notificar por escrito la categoría del escalafón docente en la cual quedó clasificado, según Resolución de Rectoría.

A continuación, se presentan los actos administrativos institucionales que han sido formulados en torno a procesos de formación y capacitación docente, con el fin de orientar, definir y promover el desarrollo profesoral:

- **Acuerdo No. 335 del 1 de marzo de 2002 del Honorable Consejo Directivo**, por medio del cual se reforma la estructura orgánica de la Fundación Universitaria de Boyacá y se crea la oficina de calidad académica adscrita a la facultad de ciencias de la salud.
- **Acuerdo No. 457 del 6 de noviembre de 2003 del Honorable Consejo Directivo**, por el cual se adopta el Proyecto Educativo Institucional para el período comprendido entre el año 2004 -2009.
- **Acuerdo No. 010 del 17 de marzo de 2005 del Honorable Consejo Directivo**, por el cual se crea la División de Calidad Académica - DICA.

- **Acuerdo No. 032 del 17 de enero de 2008 del Honorable Consejo Directivo**, por el cual se adopta el Plan de Desarrollo para el período 2008 -2012.
- **Acuerdo No. 047 del 16 de marzo de 2010 del Honorable Consejo Directivo**, por el cual se adopta el Plan de Desarrollo para el período 2010-2014.
- **Acuerdo No. 055 del 7 de abril de 2011 del Honorable Consejo Directivo**, por el cual se adopta el Plan de Desarrollo para el período 2011-2015.
- **Acuerdo No. 060 del 12 de marzo de 2012 del Consejo de Fundadores**, por el cual se modifica la estructura orgánica de la Universidad y se crea la División de Formación y Capacitación Docente.
- **Acuerdo No. 065 del 21 de marzo de 2013 del Honorable Consejo Directivo**, por el cual se adopta el Plan de Desarrollo para el período 2013-2017.
- **Acuerdo No. 066 del 21 de marzo de 2013 del Honorable Consejo Directivo**, por el cual se adopta el Proyecto Educativo Institucional - PEI.
- **Acuerdo No. 081 del 20 de abril de 2013 del Consejo de Fundadores**, por el cual se adopta el Plan de Desarrollo para el período 2016 -2020.
- **Acuerdo No. 837 del 28 de enero de 2016 del Honorable Consejo Directivo**, por el cual se establece una política de incentivos en los programas de formación y capacitación docente y las líneas de formación y capacitación docente.
- **Acuerdo No. 901 del 31 de agosto de 2016 del Honorable Consejo Directivo**, por el cual se establece el programa Doctorado para el desarrollo de la Investigación y la Academia DIA, para dar cumplimiento con lo establecido en el Plan de Desarrollo 2016-2020, así como fortalecer la formación de los docentes en las diferentes áreas del conocimiento a nivel de Doctorado.

- **Acuerdo No. 093 del 10 de diciembre de 2018 del Consejo de Fundadores**, por el cual se adopta el Plan de Desarrollo para el período 2019 -2023.
- **Acuerdo No. 1118 del 21 de agosto de 2018 del Consejo de Fundadores**, por el cual se modifica la reglamentación de la puntuación del escalafón docente. Se concede, la asignación de un puntaje tanto a los docentes que realicen y aprueben cursos de actualización y educación permanente, como a los docentes formadores, quienes preparan y orientan los cursos de formación y capacitación docente de una línea de formación y/o capacitación.
- **Acuerdo No. 1250 del 13 de junio de 2019 del Consejo Directivo**, por el cual se modifica el Reglamento de Personal Docente de la Universidad de Boyacá. En el capítulo X se contempla lo relacionado con la capacitación y formación del personal docente: otorgamiento de comisiones de estudio, consideraciones para otorgar becas parciales o totales, criterios para otorgar la comisión de estudios y las condiciones de contraprestación. De igual manera se reitera que el desarrollo de la política docente orientada hacia el mejoramiento constante y progresivo de la calidad educativa, estará a cargo de la Rectoría.

De otra parte, la Universidad de Boyacá, otorga distinciones y reconocimientos a los docentes por su cualificación, establecidos por:

- **Acuerdo No. 366 del 28 de agosto de 2002 del Honorable Consejo Directivo**, por el cual se establece el Reglamento de personal docente.
- **Acuerdo No. 421 del 4 de abril de 2003 del Honorable Consejo Directivo**, por el cual se modifica el Reglamento de personal docente.
- **Acuerdo No. 217 del 21 de mayo de 2008 del Honorable Consejo Directivo**, por el cual se modifica el Reglamento de Personal Docente. En este se incluye el artículo 55: La Universidad de Boyacá promoverá la capacitación y desarrollo del personal Docente

con el otorgamiento de Comisiones de Estudio para facilitar la formación en postgrados y educación permanente, con el fin de contar con personal competente para llevar a cabo sus actividades.

- **Acuerdo No. 690 del 01 de julio de 2014 del Honorable Consejo Directivo**, por el cual se aprueba un reconocimiento salarial a los docentes de Tiempo Completo que ascienda en el escalafón docente, como reconocimiento a los méritos académicos y estímulo al mejoramiento de su labor educativa. Se otorga un reconocimiento económico por título de maestría. Igualmente se hace reconocimiento económico por ascenso a la categoría: asistente, asociado y titular.
- **Acuerdo No. 815 del 08 de septiembre de 2015 del Honorable Consejo Directivo**, por el cual se unifican y reglamentan las distinciones y reconocimientos en la Universidad de Boyacá. Para todos los efectos se adoptan las siguientes definiciones: Distinciones: son honores académicos que se otorgan por las calidades sobresalientes de un profesor por méritos y se expresan en condecoraciones o insignias. Se consideran distinciones las siguientes: Doctorado Honoris Causa, Orden al Mérito Universitario en los Grados de Cruz, Gran Cruz y Cruz Extraordinaria, Profesor Emérito, Profesor Distinguido, Profesor Honorario, Medalla de Honor Alma Mater. Dentro de las cualidades que se evalúan para otorgar dichas distinciones se encuentra aportes a la ciencia, la técnica, el arte o la cultura, actividades académicas e investigativas, publicaciones reconocidas y que haya contribuido notablemente al desarrollo y buen nombre de la Universidad.
- **Acuerdo No. 869 de 2 de junio de 2016 del Honorable Consejo Directivo**, por el cual se modifica el puntaje asignado para algunos factores de formación académica.

3. POLÍTICA ACADÉMICA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DOCENTE

Las políticas establecidas en el Plan de Desarrollo Institucional 2019-2023 (Documentos institucionales. Serie 2 No. 3. Universidad de Boyacá, 2018) constituyen el marco de referencia para la determinación de un proceso planificado desde las propias necesidades formativas de la institución en interrelación con las necesidades expresadas por los docentes.

En palabras de la Rectora, Dra. Rosita Cuervo Payeras, “el Plan de Desarrollo Institucional 2019-2023, ha sido concebido como el mejor instrumento para lograr los objetivos filosóficos establecidos en la visión y en la misión institucionales, en el modelo pedagógico y en las competencias generales, así como los de las unidades académicas y administrativas que la integran” (Documentos institucionales. Serie 2 No. 3. Universidad de Boyacá, 2018).

Adicionalmente, el Modelo pedagógico de la Universidad considera a los docentes como uno de los pilares fundamentales del proceso formativo (Modelo Pedagógico Institucional. Universidad de Boyacá, 2013) y dentro del sistema de aseguramiento de la calidad de la Universidad de Boyacá – SACUB – en el componente gestión de la calidad académica, se incluye el fortalecimiento del estamento docente a través de procesos de formación, capacitación y evaluación acorde con el Proyecto Educativo institucional (Universidad de Boyacá, 2018b).

Lo referido, apoya la ejecución de la Política académica de formación y capacitación docente, que a su vez conduce al diseño de un plan de formación y capacitación docente, pertinente con los desarrollos académicos de la Universidad, primera institución privada de educación superior en Boyacá, consolidada como un centro de excelencia académica que reconoce en el estamento docente el potencial para la oferta de una educación basada en criterios de calidad.

El contexto académico de la Institución agrupa seis áreas del conocimiento en las facultades de Arquitectura, Diseño y Urbanismo, Ciencias Administrativas y Contables, Ciencias e Ingeniería, Ciencias Humanas y Educativas, Ciencias Jurídicas y Sociales; y Ciencias de la Salud, integradas por docentes con formación disciplinar en áreas específicas, lo cual corresponde a la profundización en un saber o disciplina determinada pero que en la mayoría de los casos, no lleva

inmersa la formación pedagógica que garantiza el desarrollo de procesos cualificados de enseñanza y aprendizaje.

Como instrumento de gestión estratégica de la Institución, determinada por criterios de libertad y criticidad, se concibe un Proyecto Educativo acorde con los lineamientos legales y la filosofía de la Universidad, ligado al propósito de garantizar una formación integral enfocada hacia el desarrollo de competencias en el marco de la calidad y con valores éticos y morales, para proporcionar al medio, como se ha reiterado, el egreso de profesionales idóneos y comprometidos con las problemáticas sociales. En esta función educativa, adquiere protagonismo el docente, como mediador de estos procesos formativos a través de la *“búsqueda permanente de perfeccionamiento disciplinar y pedagógico y ser gestor de nuevo conocimiento”* (Universidad de Boyacá, 2014), para lo cual se precisa una política de formación y capacitación docente, direccionada por la Vicerrectoría Académica, a través de la División de Formación y Capacitación Docente.

La Universidad deberá contar con docentes competentes, identificados con la institución, seguros de su quehacer, con capacidad de trabajo en equipo y orientados hacia objetivos comunes que permitan la proyección de la Universidad. Por lo tanto, el desarrollo profesoral se convierte en un aspecto fundamental para cumplir con la visión de la Universidad de Boyacá, en busca de mayores niveles de calidad, labor inagotable de nuestra institución.

Esta búsqueda de la calidad académica ha conducido a la implementación de un modelo pedagógico acorde con las tendencias vanguardistas que propone la sociedad actual, en el cual la capacitación de sus docentes en desarrollos pedagógicos, estrategias didácticas, construcción curricular, así como en el uso y diseño de herramientas tecnológicas de la educación constituyen un apoyo académico fundamental y distintivo en los procesos de formación de los estudiantes. En este escenario, el Modelo Pedagógico se erige como guía del devenir de la institución y exalta el papel central del profesor en los desarrollos académicos de la Universidad, siendo uno de los pilares fundamentales en el proceso formativo, caracterizándolo como un profesional competente, agente del cambio, reflexivo, profesor investigador, intelectual crítico e intelectual transformador (Modelo Pedagógico Institucional. Universidad de Boyacá, 2013).

Por lo anterior, la Universidad de Boyacá ha desarrollado el perfil docente, producto del trabajo adelantado por el comité rectoral con aportes de los directivos basado en las competencias generales institucionales. Este perfil considera que el docente asume su misión en términos de lograr que los estudiantes aprendan; interpreta y pone en acción un currículo y tiene capacidad para recrearlo y construirlo a fin de responder a las necesidades cambiantes del contexto. Con capacidad para desarrollar pedagogías activas, basadas en el diálogo, la vinculación teoría-práctica, la interdisciplinariedad, la diversidad y el trabajo en equipo. Contribuye a perfilar la Visión y Misión institucionales y con su actitud promueve un clima organizacional favorable. A la par que ayuda a sus estudiantes a desarrollar los conocimientos, valores y habilidades necesarios para aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a ser y aprender a convivir, desarrolla y apoya en ellos la consolidación de aptitudes y actitudes indispensables en el proceso, como son: la creatividad, la receptividad al cambio y a la innovación, la versatilidad en el conocimiento, la anticipación y la adaptabilidad a las situaciones cambiantes (Modelo Pedagógico Institucional. Universidad de Boyacá, 2013).

De forma más detallada, la consolidación del perfil del docente de la Universidad de Boyacá (Universidad de Boyacá, 2014), parte de tres premisas fundamentales en la elaboración de sus diversas actividades:

- El saber ser, el cual se caracteriza por la construcción de identidad personal y el desarrollo de la conciencia moral, se relaciona con los contenidos de tipo actitudinal, valorativo, normativo es decir con el desarrollo de capacidades cognitivo-afectivas. El docente tendrá formación y capacitación en aspectos que le permitan fortalecer sus principios y valores: honesto, responsable, comprometido, justo; así mismo tendrá formación en temas que lo conduzcan a establecer adecuadas relaciones interpersonales a partir del fomento del diálogo, capacidad de auto reconocimiento, entre otros.
- El saber conocer, es la puesta en acción del conjunto de herramientas que se poseen para procesar la información de manera comprensiva y para apropiarse conocimiento de manera significativa. El docente fortalecerá con el desarrollo de este plan aspectos relacionados con procesos de aprendizajes, conocimientos disciplinares, investigación,

proyección social, incorporación de metodologías, pero principalmente podrá desarrollar capacidad para afrontar la incertidumbre, el cambio y ser flexible en su pensamiento.

- El saber hacer, es el saber de la actuación en la realidad desde la comprensión de los problemas del contexto, se relaciona con la disposición que este tenga para adquirir paso a paso experiencia como docente, le permitirá estar en una búsqueda de perfeccionamiento disciplinar y pedagógico y ser gestor de su propio conocimiento así como elementos que le permitan ser facilitador de todos los procesos de aprendizaje autónomo, uso de diferentes técnicas de intervención, desarrollo de TIC y manejo de un segundo idioma, entre otros aspectos.

La política de formación y capacitación docente, considera las necesidades institucionales, la actualización de los docentes y la consolidación de líneas específicas de capacitación con el propósito de contribuir al desarrollo profesional y cualificación de los profesores, mediante la generación de espacios formativos presenciales y virtuales y el fortalecimiento de los programas de educación continuada, para el establecimiento de un perfil docente de excelencia que propugne por procesos de calidad en proyección a la visión institucional: “Ser los mejores”. En este sentido, las capacitaciones no solo están dirigidas al quehacer pedagógico y didáctico, sino también los ámbitos de investigación, responsabilidad social, educación virtual, competencias en un segundo idioma y los aspectos propios de su formación disciplinar, que responden a las necesidades, problemáticas y retos a los cuales se enfrenta el docente universitario en la actualidad.

Desde cada una de las funciones que caracterizan al profesor universitario y con el fin de potencializar todas las capacidades personales y profesionales de este estamento, el Plan de Desarrollo Institucional 2019 – 2023 – PDI (Documentos institucionales. Serie 2 No. 3. Universidad de Boyacá, 2018), gestiona las políticas institucionales a través de programas y proyectos, estos últimos con la definición de objetivos ligados a metas, estrategias y actividades, para la verificación de los mecanismos de cumplimiento de los requerimientos inherentes al desarrollo y formación de la planta profesoral de la Universidad, perspectiva desde la cual se integra este apartado.

Se pretende con la implementación de esta política, contar con acciones de formación específicas desde cada uno de los programas dispuestas para alcanzar altos niveles de actualización en las prácticas pedagógicas, en la adquisición de nuevos saberes para el adecuado desarrollo de las funciones docentes, investigativas, de proyección social y propias de su disciplina y su impacto en la transformación de las actividades pedagógicas, mediante un estricto seguimiento y evaluación a fin de garantizar su calidad.

A continuación, se describen los proyectos y programas que hacen parte de la política académica.

3.1 PROYECTO DE DESARROLLO PROFESORAL Y FORMACIÓN DOCENTE

Un aspecto fundamental para el desarrollo profesoral corresponde al manejo de un segundo idioma; en este sentido la Universidad cuenta con un departamento de idiomas, el cual ofrece a los docentes los procesos de capacitación, así como recursos orientados a adquirir, reforzar o complementar su formación en un segundo idioma.

Congruente con la misión institucional, el departamento de Idiomas busca contribuir a la formación integral de docentes, hábiles en el manejo de los idiomas, que les posibilite ser ciudadanos universales para responder a las necesidades comunicativas y de desarrollo de su época; para lograr este objetivo, ofrece periódicamente cursos conformados por componentes lingüísticos, comunicativos y temáticos que han sido diseñados en seis niveles; los cuales están enfocados a lograr la comunicación con propiedad en un idioma extranjero. Las actividades que se realizan en estos niveles son dinámicas y con un carácter comunicativo teniendo en cuenta diferentes estrategias de enseñanza y estilos de aprendizaje. Es evidente que este aspecto ha venido incrementándose periódicamente, independiente del tipo de vinculación del docente, partiendo de la base de que el manejo de un segundo idioma es cada vez una necesidad latente dentro de la profesión.

Por otro lado, considerando la importancia de contar con docentes con un mayor nivel de formación y que existen necesidades propias de cada programa, la institución ha planteado tres ejes de formación avanzada:

- Pedagogía y didáctica
- Investigación
- Áreas propias para el desarrollo del programa

El eje de pedagogía y didáctica, para fortalecer los procesos de enseñanza-aprendizaje, fomenta cambios didácticos en el aula. Quienes estén formados en esta línea se deben convertir en líderes dentro de los programas para promover y participar activamente en las reformas curriculares.

El eje de investigación está encaminado a contar con docentes que fortalezcan los procesos investigativos, lideren los grupos de investigación y participen en la creación de programas de maestría.

Finalmente, el eje de áreas propias para el desarrollo del programa, define las necesidades de formación docente de cada uno de los programas de la Universidad.

Para dar cumplimiento a lo anterior la Rectoría ha desarrollado las siguientes acciones:

1. Gestión ante el Consejo Directivo para la aprobación de comisiones de estudio de doctorado en tiempo y el apoyo financiero.
2. Apoyo a docentes por medio de la gestión de becas y otros apoyos, para la realización de estudios de postgrado a través de entidades de índole nacional o internacional
3. Creación del “Programa Doctorado para el desarrollo de la Investigación y la Academia DIA”, el cual incluye los convenios gestionados desde la Rectoría para la realización de los doctorados.
4. Gestión y firma de convenios con universidades nacionales e internacionales para intercambio y movilidad de docentes, así como para estudios de postgrado.

5. Participación en Redes con universidades del ámbito nacional e internacional, por medio de las cuales, en conjunto se ofrezcan programas tanto de maestría como de doctorado para los docentes de las instituciones que las conforman.

Objetivos

Conformar una planta profesoral con nivel de formación postgradual avanzada y con cualidades requeridas de acuerdo con las necesidades institucionales y de los programas para fortalecer las funciones sustantivas de la Universidad.

A través del proyecto de desarrollo profesoral se busca mejorar las competencias profesionales, el desempeño y calidad de su profesorado, acrecentando la cualificación de los mismos en el ámbito académico, investigativo y profesional. El desarrollo profesoral se convierte en un aspecto fundamental para cumplir con la visión de la Universidad de Boyacá, en busca de mayores niveles de calidad.

Metas

1. Anualmente incrementar mínimo en 10% el número de docentes con nivel de formación en maestría y en mínimo 2% el número de docentes con doctorado.
2. Lograr en los docentes de la Universidad el nivel B1 en un segundo idioma o su equivalente.

Estrategias

1. Vincular docentes con el nivel de formación requerido por la Institución
2. Gestionar y firmar convenios con universidades nacionales e internacionales para estudios de formación postgradual.

3. Mantener el programa institucional de apoyo a la formación y cualificación docente.
4. Incrementar la oferta de actividades y cursos encaminados a lograr la comunicación con propiedad en un segundo idioma.

Actividades

1. Apoyar a docentes por medio de la gestión de becas para la realización de estudios de postgrado a través de entidades de índole nacional o internacional.
2. Divulgar los programas institucionales que benefician la cualificación docente.
3. Ofrecer periódicamente cursos enfocados a lograr la comunicación con propiedad en un segundo idioma.

Responsables

Rectoría, Vicerrectoría Académica, Secretaría general, Decanaturas, Direcciones de programa, División de recursos humanos y División de Bienestar Universitario.

3.2 PROYECTO CAPACITACIÓN DOCENTE

La Universidad ha propendido porque los docentes que hacen parte de la comunidad académica, desde su ingreso a la Institución, inicien su proceso de formación y capacitación docente, a través de la jornada de inducción a la Universidad de Boyacá, que contempla nueve tópicos esenciales para el desarrollo de la labor del docente: misión, visión, estructura organizacional, tutorías y entrevista, investigación, proyección social, bienestar universitario, procesos de autoevaluación y acreditación y reglamentos (estudiantil y docente). Así mismo, ha diseñado los cursos de aspectos misionales y cultura corporativa, los cuales permiten al docente de ingreso nuevo ampliar la información recibida en la jornada de inducción. De esta manera, la Institución facilita al docente el conocimiento de sus procesos, para así favorecer el desarrollo de su quehacer profesional.

En concordancia con lo referenciado hasta aquí y teniendo en cuenta las competencias que debe tener el docente, así como las prioridades y los elementos de formación, la Vicerrectoría Académica, a través de la División de Formación y Capacitación Docente, establece siete líneas fundamentales que acogen las necesidades docentes y están enfocadas a la generación de capacitaciones, actualizaciones y procesos de formación estructurados de forma dinámica y participativa, así:

1. Aspectos misionales
2. Aspectos pedagógicos
3. Aspectos curriculares, flexibilidad y transversalidad
4. Aspectos específicos por áreas del conocimiento
5. Aspectos investigativos
6. Aspectos de proyección social
7. Aspectos de educación virtual

Por otra parte, es importante referir que para alcanzar los objetivos propuestos dentro del proyecto de capacitación docente se cuenta con la participación de varios actores a saber:

- a. La Rectoría, quien lidera las labores tendientes a fortalecer el perfil docente de la Universidad de Boyacá.
- b. La Vicerrectoría Académica, que ejecuta las políticas académicas.
- c. La División de formación y capacitación docente, que se encarga de velar por el cumplimiento de la política de formación y capacitación docente.

- d. Las Vicerrectorías, Decanaturas y Divisiones respectivas, con quienes se coordinan las acciones a ejecutar en beneficio de la permanente capacitación del estamento docente.

Objetivos

Brindar las herramientas necesarias al estamento docente para que se refuercen y estimulen las buenas prácticas para el desarrollo de las funciones sustantivas de docencia, investigación y proyección social.

Este proyecto busca a través de un conjunto de acciones educativas y de capacitación, actualizar y profundizar los conocimientos desde cada disciplina, incrementar el nivel investigativo y perfeccionar la formación y desarrollo pedagógico y didáctico de los docentes en su papel de guías y facilitadores de procesos de aprendizaje, para contribuir a una formación de calidad orientada hacia la excelencia académica, en convergencia con los requerimientos del entorno desde la perspectiva del compromiso social, principio plasmado en nuestra misión.

Metas

- Semestralmente ofrecer mínimo dos capacitaciones a los docentes en áreas específicas de su labor, teniendo en cuenta las necesidades de los programas académicos de la Institución y el perfil docente de la Universidad.
- Cualificar anualmente el 30% de los docentes y administrativos en el uso de Tecnologías de Información y Comunicación - TIC.
- Capacitar al 30% de los docentes en torno a la educación inclusiva.

Estrategias

- Consolidar la escuela docente que apoye los procesos de formación y capacitación docente en las líneas establecidas.

- Determinar las necesidades de formación y capacitación docente de la planta profesoral de la Universidad de Boyacá.
- Actualizar el plan de formación y capacitación docente acorde a las necesidades de formación de la institución y de los docentes
- Fortalecer el desarrollo de competencias en TIC a través de procesos de formación de docentes y administrativos.
- Incentivar la formación de los docentes en educación inclusiva.

Actividades

- Planear y ejecutar el curso “Aspectos misionales de la Universidad de Boyacá”, por medio del cual se darán a conocer las funciones sustantivas de la Universidad, así como los diferentes procesos que en ella se realizan.
- Verificar el desarrollo del curso de Cultura Corporativa, por medio del cual se fortalecerá el conocimiento de los diferentes aspectos académico-administrativos de la Institución.
- Coordinar con las facultades, vicerrectorías y divisiones la programación de actividades de formación y capacitación docente.
- Elaborar y desarrollar planes de formación a través de cursos, talleres y capacitaciones que permitan abordar temáticas incluidas dentro de las siete líneas establecidas.
- Desarrollar las jornadas de experiencias docentes exitosas que permitan al docente reflexionar e intercambiar prácticas innovadoras encaminadas a la resolución de problemas específicos del quehacer docente.

- Diversificar las modalidades propuestas para formación y capacitación docente: cursos, seminarios, investigación – acción, jornadas de intercambio de experiencias, cursos virtuales, conferencias, seminarios.
- Coordinar la elaboración y desarrollo de cursos en modalidad b-learning con el apoyo de la Vicerrectoría de Educación virtual.
- Identificar las necesidades y diseñar un plan de formación TIC dirigido a docentes y administrativos, que se vincule al Plan de Formación Institucional, en coordinación con la Vicerrectoría Académica.
- Generar cursos de capacitación docente, orientados a la Educación Inclusiva.

Responsables

Rectoría, Vicerrectoría Académica, Vicerrectoría de Educación Virtual, Decanaturas, División de Formación y Capacitación Docente.

4. DIVISIÓN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DOCENTE

Desde su creación, la Universidad de Boyacá ha venido implementando estrategias orientadas al proceso de formación y cualificación docente, en primera instancia dirigidas por la Rectoría y lideradas por la Vicerrectoría Académica en conjunto con las Decanaturas de las Facultades y Direcciones de los diferentes programas, para el logro de los objetivos docentes propuestos. Tales estrategias se relacionan con el perfeccionamiento de la actividad docente como mecanismo para garantizar una educación caracterizada por estándares de calidad acordes a los desarrollos y exigencias del contexto.

De igual forma, la Vicerrectoría Académica siempre ha cumplido un papel destacado en la Formación y Capacitación Docente, siendo esta labor una de las funciones fundamentales de esta dependencia, además generando espacios formativos para los docentes a partir de la programación y la realización periódica de sesiones de trabajo, enfocadas en temas fundamentales del ámbito pedagógico, investigativo y de competencias propias de la docencia, que en primera instancia son dirigidas a grupos interdisciplinarios, los cuales adquieren el compromiso de convertirse en multiplicadores dentro de las Facultades de la Universidad con el propósito de alcanzar un mayor grado de cobertura.

La Vicerrectoría Académica, desde la División de Calidad Académica, en principio contaba dentro de sus funciones con distintos programas; uno de ellos se denominaba “Programa de Formación Docente”, que desde siempre pretendió el desarrollo y fortalecimiento de la política de formación a nivel institucional y su aplicación en cada uno de los programas. Entre otros aspectos este programa contemplaba el cumplimiento y desarrollo máximo de la política de formación enmarcado en estrategias como el desarrollo de capacitaciones, talleres, seminarios, entre otros.

Teniendo en cuenta el crecimiento de la planta profesoral durante los años de labores de la Universidad, se hizo necesaria la creación de una dependencia adscrita a la Vicerrectoría Académica para el establecimiento de un programa permanente y sistemático de capacitación que promueva el desarrollo profesoral y así mismo que fortalezca las competencias propias de la

labor que implica la docencia, razón por la cual se creó la División de Formación y Capacitación Docente en el año 2012 (Universidad de Boyacá, 2012).

La DIFD se articula con las vicerrectorías, las decanaturas y demás dependencias para coordinar y ejecutar el plan de formación y capacitación anual, convirtiéndose en el instrumento para dar cumplimiento a los proyectos de desarrollo profesoral y formación docente, junto con el proyecto de capacitación docente, establecidos en el PDI. A través del plan se busca incrementar la calidad de los docentes, impulsando actividades que favorezcan la actualización permanente y la adquisición de nuevas competencias que se vean reflejadas en su quehacer.

4.1 Misión de la División de formación y capacitación docente

Ser líder en los procesos de formación y capacitación de los docentes de la Universidad con el fin de consolidar una escuela docente idónea, crítica y comprometida con la formación de los estudiantes.

4.2 Visión de la División de formación y capacitación docente

Consolidar una planta profesoral idónea, comprometida y de alta calidad.

4.3 OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Generar espacios de disertación y reflexión en torno a los procesos de enseñanza y de aprendizaje; proporcionando herramientas que conduzcan a los docentes a la construcción de didácticas acordes con el modelo pedagógico institucional, y con un verdadero aprendizaje por parte de los estudiantes.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Ofrecer a los docentes de la Universidad de Boyacá un Plan de formación y capacitación permanente, respondiendo a las necesidades establecidas al interior de las Facultades.
- Coordinar con las Vicerrectorías, Decanaturas y Divisiones respectivas las acciones a ejecutar en beneficio de la permanente capacitación del estamento docente.

4.4 FUNCIONES GENERALES DE LA DEPENDENCIA

1. Elaborar y proponer a la VRAC y a la Rectoría el plan de formación y de capacitación semestral para todos los funcionarios de la Universidad de Boyacá, teniendo en cuenta las necesidades de formación y capacitación institucionales y de los docentes.
2. Hacer seguimiento y evaluar el impacto del plan de formación y capacitación docente institucional.
3. Elaborar y hacer seguimiento al plan de desarrollo profesional de docentes a partir de actividades concretas y puntuales en temas específicos de la profesión junto con las decanaturas de las facultades
4. Elaborar planes de mejoramiento y calificación docente junto con las Vicerrectorías y las diferentes Facultades que incluyan: desarrollo de cursos de corta duración, cursos institucionales, conferencias, encuentros, foros, jornadas de profundización, capacitación en investigación.
5. Generar un centro de información permanente para los docentes en cuanto a: actividades de formación docentes tanto dentro de la institución como fuera de ella.
6. Velar por la participación de todos los docentes en los procesos de formación y capacitación docente como mecanismo de mejoramiento continuo

7. Ejercer un control estricto sobre la participación en las actividades diseñadas y programadas por la división de formación y capacitación docente, con el fin de certificar por parte de las directivas de la institución las actividades que así sean programadas.
8. Elaborar los diferentes informes que sean requeridos para los procesos de autoevaluación, planes de mejoramiento de acuerdo con el MEN, el CNA o el ente evaluador correspondiente.
9. Revisar, actualizar y verificar el contenido y la orientación de los cursos programadas en el marco de plan de formación y capacitación docente.
10. Coordinar y verificar el cumplimiento de las capacitaciones dirigidas a docentes nuevos.

4.5 ORGANIZACIÓN

La División es una unidad adscrita a la Vicerrectoría Académica (Figura 1), lo cual permite el cumplimiento de las diferentes funciones.

Figura 1. Organización de la DIFD, según la estructura orgánica



CA – Consejo Académico

CEC – Comité de Evaluación y Clasificación Docente

CEB – Comité de Ética y Bioética

CSE – Comité de Selección estudiantil

CPA – Comité de Programación Académica

CC – Comité de Currículo Institucional

Fuente: Acuerdo 102 del 11 de febrero de 2020 (Universidad de Boyacá, 2020)

A partir del acuerdo 060 del 12 de marzo de 2012 que modifica la estructura orgánica de la Universidad de Boyacá (Universidad de Boyacá, 2012), el Consejo Directivo de la institución teniendo en cuenta la importancia de procesos académicos derivados del estamento Docente, considera la necesidad de crear la División de Formación y Capacitación Docente (DIFD), con dedicación exclusiva para propugnar por la “permanente Capacitación, Formación y mejoramiento de la calidad de la planta docente de la Universidad de Boyacá”.

5. CAPACITACIÓN DOCENTE

5.1 LÍNEAS DE CAPACITACIÓN DOCENTE

Las actividades de capacitación desarrolladas desde la división inicialmente abordaron cinco áreas del conocimiento, establecidas a partir de las necesidades de formación expresadas por los mismos docentes, según quedó establecido en el estudio realizado en el año 2015 por la División de Formación y Capacitación Docente.

Actualmente, como resultado de un nuevo estudio de necesidades de formación y capacitación docente, se establecieron siete líneas de formación y capacitación docente (Universidad de Boyacá, 2016) así: aspectos misionales, aspectos pedagógicos, aspectos curriculares, aspectos específicos por área de conocimiento, aspectos investigativos, aspectos de proyección social y aspectos de educación virtual (Figura 2).

Se determina igualmente que cada línea de Investigación deberá expresarse con número de créditos que estará en función del número de módulos y su intensidad. Adicionalmente se define que todas las líneas tendrán como elemento articulante el modelo pedagógico (Universidad de Boyacá, 2016).

Cada una de las líneas se describe a continuación:

Aspectos misionales

Es necesario que todos los docentes que hacen parte del estamento profesoral de la Universidad de Boyacá conozcan y apropien la visión, la misión, el modelo pedagógico institucional, las competencias generales, los procesos de entrevista y tutoría, el plan de permanencia estudiantil y los procesos de autoevaluación y autorregulación.

Aspectos pedagógicos

El proceso de enseñanza es un proceso dotado de una serie de elementos todos muy relevantes, donde se dinamizan los elementos fundamentales de la educación, de la actividad docente y de la labor del estudiante, así como del conocimiento, la didáctica, la pedagogía, la evaluación y muchos otros elementos que formarán parte del plan de formación y capacitación docente y profesional, de la Universidad de Boyacá.

Aspectos curriculares, flexibilidad y transversalidad

Es necesario que el docente desarrolle el talento y tenga conocimiento para enseñar y ser mediador de aprendizajes, lo cual no solo se adquiere con la experiencia, sino a través de los procesos de formación continua (Universidad de Boyacá, 2014).

Se busca proporcionar al docente las herramientas para adelantar su labor, dotar a los docentes de conceptos curriculares para hacer una docencia de calidad enmarcada dentro de los lineamientos actuales de la Universidad de Boyacá.

Aspectos específicos por áreas del conocimiento

La Universidad de Boyacá considera que los docentes que hacen parte de la planta profesoral deben contar tanto con experiencia profesional como con experiencia docente, pilares fundamentales para el proceso de enseñanza. Es el área más amplia de formación y capacitación

docente que aborda temas del orden profesional y disciplinar. Para llevar a cabo este programa es necesario realizar un trabajo en equipo junto con los programas y las facultades.

Figura 2. Líneas y módulos de formación docente

ASPECTOS MISIONALES INSTITUCIONAL	ASPECTOS PEDAGÓGICOS PEDAGOGÍA Y DIDÁCTICA	ASPECTOS CURRICULARES FLEXIBILIDAD CURRÍCULO	ASPECTOS ESPECÍFICOS POR ÁREAS DE CONOCIMIENTO DISCIPLINAR PROFESIONAL	ASPECTOS INVESTIGATIVOS INVESTIGACIÓN	ASPECTOS DE PROYECCIÓN SOCIAL PROYECCIÓN SOCIAL	ASPECTOS DE EDUCACIÓN VIRTUAL EDUCACIÓN VIRTUAL Y TECNOLOGÍA
VISIÓN MISIÓN MODELO PEDAGÓGICO INSTITUCIONAL COMPETENCIAS GENERALES CULTURA CORPORATIVA TUTORÍA ENTREVISTA PLAN DE PERMANENCIA AUTOEVALUACIÓN Y AUTORREGULACIÓN	MODELOS PEDAGÓGICOS DIDÁCTICA DE LAS CIENCIAS EN CADA DISCIPLINA EXPERIENCIAS DOCENTES EXITOSAS	CURRÍCULO FLEXIBILIDAD CRÉDITOS ACADÉMICOS TRANSVERSALIDAD EVALUACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS	COMPETENCIAS ESPECÍFICAS TEMAS DISCIPLINARES EN CADA ÁREA DEL CONOCIMIENTO TEMAS PROFESIONALES EN CADA ÁREA DEL CONOCIMIENTO	POLÍTICA DE INVESTIGACIÓN PROCESO DE INVESTIGACIÓN DISEÑOS DE INVESTIGACIÓN METODOS DE ANÁLISIS DE DATOS ESCRITURA CIENTÍFICA DERECHOS DE AUTOR PROCESOS ADMINISTRATIVOS COLCIENCIAS	POLÍTICA DE PROYECCIÓN SOCIAL UNIVERSIDAD DE BOYACÁ	CURSOS VIRTUALES INTERSEMESTRALES PLATAFORMA MOODLE SERVICIOS TECNOLÓGICOS DINTEL PROCESOS SIUB

Fuente. Universidad de Boyacá. Acuerdo Consejo Directivo No. 837 del 26 de enero de 2016.

Aspectos investigativos

Dentro de la función del docente la investigación es un pilar fundamental que permite el desarrollo y la adquisición de competencias para la docencia, por esto, dentro de las funciones de la División se establece relación directa con la Vicerrectoría de Investigación Ciencia y Tecnología y a partir de esta unión desarrollar procesos de capacitación que incluyan desde lo más básico hasta aspectos complejos, pero que necesariamente deben ser adquiridos por parte de los profesores de la Universidad de Boyacá.

Aspectos de proyección social

A través de la proyección social, los docentes se convierten en actores centrales de procesos que impactan en el medio. Por lo tanto, se hace necesario que el docente conozca las políticas de responsabilidad y proyección social, para que reconozca la importancia de la vinculación al desarrollo de acciones de proyección social desde la academia. Para esto, desde la División de Formación y Capacitación Docente, se coordinarán actividades junto con la División de Responsabilidad Social Universitaria, tales como talleres donde se aborden temas específicos, dentro de los cuales están: Lineamientos de proyección social, avances en proyección social, cursos y capacitaciones encaminados a fortalecer los procesos de proyección social en la Institución.

Aspectos de educación virtual

Los docentes deben estar a la vanguardia de los procesos tecnológicos y ser capaces de adaptar todas las TIC a su quehacer. Para esto, la Universidad de Boyacá ofrece a la comunidad una plataforma dotada con la más alta tecnología en el ramo, teniendo en cuenta que la educación exige que los docentes se apropien de nuevas metodologías y herramientas de desarrollo pedagógico. Se incluye este proyecto con el fin de consolidar la formación docente a través de ambientes virtuales de aprendizaje y fortalecer los procesos de capacitación a docentes para inducir el incremento de la creación y puesta en marcha de módulos virtuales.

Por último, la capacitación de docentes en las diferentes temáticas mencionadas, se ha considerado como un aspecto prioritario que contribuye de manera notable al logro de la calidad en el

marco de la orientación institucional de formación integral y del mejoramiento de la educación impartida. Para dar cumplimiento a los programas de capacitación, se han utilizado diversas metodologías, a saber:

- Cursos, con una intensidad horaria entre 16 y 32 horas.
- Jornadas de actualización
- Seminarios
- Socializaciones
- Talleres
- Formación horizontal
- Cursos MOOC

6. FORMACIÓN DOCENTE POSTGRADUAL AVANZADA

Para cumplir con la visión de “ser los mejores”, es necesario que la educación impartida por la Institución sea de alta calidad, y para que esto se cumpla, uno de los pilares fundamentales en el proceso son los docentes, razón por la cual estos también deben ser calificados como de alta calidad.

La Institución ha propendido por conformar una planta de docentes estable con formación académica de postgrado tanto a nivel de maestría como de doctorado, la cual será pertinente para las diferentes áreas que hacen parte de las facultades en la institución, así como en pedagogía e investigación.

La Universidad de Boyacá desde sus inicios ha promovido el desarrollo de sus docentes y el mejoramiento de la formación académica de estos. Este es un proceso que ha sido liderado por

la Rectoría y la Vicerrectoría Académica en conjunto con las facultades y basado en las necesidades de formación avanzada expresadas por cada una de éstas, producto del análisis desde los diferentes currículos, programas y grupos de investigación.

El perfeccionamiento en la formación académica para los docentes de la Universidad de Boyacá ha sido una política que se ha desarrollado de manera coherente con el Proyecto Educativo Institucional (Documento Institucional N°. 021/16. Proyecto Educativo Institucional, 2016), el Plan de Desarrollo institucional 2019 – 2023 (Documentos institucionales. Serie 2 No. 3. Universidad de Boyacá, 2018), los planes de desarrollo de las facultades y los programas así como los planes de mejoramiento producto de los procesos de autoevaluación, todo ello encaminado a la excelencia académica.

De otra parte, el modelo pedagógico de la Universidad de Boyacá, caracteriza al docente como un profesional competente, agente del cambio, reflexivo, profesor investigador, intelectual crítico e intelectual transformador. En consecuencia, se acepta como aprendiz permanente y se asume como “líder de aprendizaje”, manteniéndose actualizado y atento a disciplinas nuevas (Modelo Pedagógico Institucional. Universidad de Boyacá, 2013).

Para ser los mejores ha sido necesario trabajar arduamente, porque se sabe que ello es significado de “excelencia académica” y denota una vocación de liderazgo institucional que expresa la identidad de la Universidad de Boyacá. Con base en ello, se ha hecho un gran esfuerzo por consolidar una planta de profesores de muy alto nivel, en tal sentido desde el año 2006, se estableció como política, la exigencia de formación postgradual avanzada a nivel de maestría en todos los docentes de la Universidad, razón por la cual se creó un programa de estímulos para facilitar el cumplimiento de la misma (Documento Institucional N°. 021/16. Proyecto Educativo Institucional, 2016; Documentos institucionales. No. 006/13. Proyecto Educativo Institucional, 2013).

Los resultados se han evidenciado en el número de docentes que han sido beneficiados con este tipo de apoyos, pero quizá lo más trascendente es el efecto de la formación en la calidad de su función docente y en la labor investigativa, que ha beneficiado con productos de alta calidad plasmados en libros, revistas y ponencias, entre otros.

De igual manera, teniendo en cuenta la internacionalización y la visibilidad de la institución, la Universidad de Boyacá ha propendido por apoyar la formación de docentes en universidades internacionales, a través de convenios como los firmados recientemente con la Universidad de Jaén (España), la Universidad Autónoma de Nuevo León (México), Universidad Estadual Paulista Julio de Mesquita Filho (Brasil), Universidad Federal de Santa Catalina (Brasil), Universidad de la Rioja (España), Universidad Intercultural de Chiapas (México), entre otras.

Considerando los avances en materia de educación y las necesidades surgidas desde el entorno, constituye un interés especial para la Institución aumentar el número de docentes con nivel de doctorado en su formación, por lo cual ha implementado un plan de formación avanzada que propone importantes mejoras hacia el futuro inmediato. Este plan no solo sustenta la formación en el área profesional y disciplinar de los docentes, sino que también tiene en cuenta la estructuración de procesos estratégicos y académicos institucionales.

6.1 PROGRAMAS DE FORMACIÓN AVANZADA

Los programas que se desarrollan en la Universidad encaminados a la formación avanzada de los docentes son:

- Programa de apoyo para maestrías
- Programa de doctorados para la investigación y la academia (DIA)

Programa de apoyo para Maestría

La Universidad ha hecho un gran esfuerzo por consolidar una planta de profesores de muy alto nivel en tal sentido, desde el año 2006 se ha exhortado a los profesores a tener como mínimo nivel de formación académica de Maestría, razón por la cual la Universidad ha creado un programa de estímulos para facilitar el cumplimiento de este requisito (Documentos institucionales. No. 006/13. Proyecto Educativo Institucional, 2013).

La Universidad cuenta con programas de Maestría con el fin de formar magísteres y apoyar la formación docente, dado que estos pueden acceder a los mismos. Los programas de Maestría con los que cuenta para el año 2020 son:

- Maestría en Urbanismo
- Maestría en Administración
- Maestría en Gerencia de proyectos
- Maestría en Ingeniería Ambiental
- Maestría en Sistemas Integrados de Gestión
- Maestría en Derecho Procesal y Aprobatorio

Teniendo en cuenta lo referido, los docentes de la Universidad, pertenecientes a las 6 facultades, han cursado y aprobado maestrías que han aportado tanto al desarrollo de los grupos de investigación, como al de la profesión propiamente dicha y a cada uno de los programas de pregrado y postgrado existentes en la institución.

Desde el año 2006 hasta el 2020 la institución ha aprobado comisiones de estudio para formación postgradual en maestrías, en diferentes modalidades: presencial, semipresencial y virtual, favoreciendo una mayor oportunidad para el desarrollo profesional de su planta docente.

Programa de Doctorados para la Investigación y la Academia – Programa DIA

Considerando que uno de los proyectos incluidos dentro del Plan de Desarrollo Institucional 2016 – 2020, denominado “calidad docente”, establece que los docentes deben tener la formación necesaria para el desarrollo de las funciones sustantivas de docencia, investigación, difusión y proyección social, la señora Rectora, Dra. Rosita Cuervo Payeras ha favorecido el incremento del nivel de formación de los docentes a nivel de maestría y doctorado, con el

propósito fundamental de contribuir al mejoramiento continuo de la calidad de la enseñanza en la Universidad y responder a los procesos académicos, administrativos y fortalecimiento de los programas de postgrado. Por ello lideró la creación del programa DIA “Doctorado para el desarrollo de la Investigación y la Academia” mediante Acuerdo 901 del 31 de agosto de 2016 (Universidad de Boyacá, 2016).

Adicionalmente, desde la Rectoría se han adelantado las gestiones necesarias para concretar convenios y condiciones para la realización de los doctorados, entre ellos, los convenios de cooperación firmados con diferentes universidades, tanto a nivel nacional como internacional: Universidad de Jaén (España), Universidad Autónoma de Nuevo León (Monterrey – México), Universidad de la Plata (Argentina) y Universidad Simón Bolívar (Barranquilla – Colombia), Universidad Santiago de Cali (Cali-Colombia) encaminados a la formación de doctores en diferentes áreas del conocimiento, desde Ciencias Básicas, Administración, Educación, Psicología, Ciencias Políticas e Ingeniería, haciendo referencia a algunos (Universidad de Boyacá, 2016).

Este programa, al igual que el programa de apoyo para maestrías, ha permitido consolidar una planta docente con un nivel de formación de doctorado, encaminado a contar con docentes altamente calificados para incrementar la calidad de la Universidad.

A través del programa DIA, la Universidad ha suscrito comisiones de estudio, que incluyen pasantías nacionales e internacionales con una inversión que ha ido incrementando anualmente, lo que permite el fortalecimiento de este plan, siempre, con la visión de “Ser los mejores”.

REFERENCIAS

Comisión económica para América Latina y el Caribe, C., & Oficina regional de educación para América Latina y el Caribe, U. (1992). *Educación y conocimiento: eje de la transformación productiva con equidad.*

Congreso de la República de Colombia. *Ley 30 de 1992 por el cual se organiza el servicio público de la Educación Superior.* , (1992).

Congreso de la República de Colombia. *Ley 115 de 1994 por la cual se expide la ley general de educación.* , (1994).

Consejo Nacional de Educación Superior, C. *Acuerdo 03 de 2014. Por el cual se aprueban los lineamientos para la acreditación institucional.* , (2014).

Constitución Política de Colombia [Const]. , (1991).

Corporación Universitaria de Boyacá. (1980). *Plan de Desarrollo Institucional 1980 - 1984.* Tunja.

Documento Institucional N°. 021/16. Proyecto Educativo Institucional. *Acuerdo 083 del 20 de abril de 2016. Consejo de Fundadores.* , (2016).

Documentos institucionales. No. 006/13. Proyecto Educativo Institucional. *Acuerdo 066 del 21 de marzo de 2013. Consejo de Fundadores.* , (2013).

Documentos institucionales. Serie 2 No. 3. Universidad de Boyacá. (2018). *Plan de Desarrollo Institucional 2019-2023. Acuerdo del Consejo de Fundadores 093 de diciembre 10 de 2018.*

- Escudero Escorza, T. (2003). La formación pedagógica del profesorado universitario vista desde la enseñanza disciplinar. *Revista de Educación*, (331), 101–121. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=670569>.
- Fundación Universitaria de Boyacá. (1997). *Plan de Desarrollo Institucional 1997 - 2002*. Tunja.
- García-Martínez, J. (2004). El Espacio Europeo de Educación Superior, características, retos y dudas. *Fuentes: Revista de La Facultad de Ciencias de La Educación*, 6, 35–52. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1987155>.
- Mas Torelló, Ó. (2011). El profesor universitario : sus competencias y formación. *Profesorado : Revista de Currículum y Formación Del Profesorado*, 15(3), 195–211. Disponible en: <https://ddd.uab.cat/record/112747>.
- Mellado, V. (2014). La formación y el desarrollo profesional del profesorado de ciencias experimentales. *Tecné Episteme y Didaxis TED*, 35(1), 7–10. Disponible en: <http://repository.pedagogica.edu.co/handle/20.500.12209/6792>.
- Ministerio de Educación Nacional. *Decreto 0709 de 1996 por el cual se establece el reglamento general para el desarrollo de programas de formación de educadores y se crean condiciones para su mejoramiento profesional.* , (1996).
- Ministerio de Educación Nacional. (2005). Tres miradas a la formación docente. Disponible en: <https://www.mineducacion.gov.co/1621/article-89943.html>.
- Ministerio de Educación Nacional. (2012). *Políticas y sistema colombiano de formación y desarrollo profesional docente*.
- Ministerio de Educación Nacional. *Decreto 1075 de 2015 por medio de cual se expide el Decreto Unico Reglamentario del Sector Educación.* , (2015).

Ministerio de Educación Nacional. *Decreto 1295 del 20 de abril de 2010.* , (2015).

Ministerio de Educación Nacional. (2015c). Formación avanzada. Disponible en: <http://www.mineducacion.gov.co/1621/w3-propertyvalue-48471.html>.

Ministerio de Educación Nacional. *Decreto 1330 de 25 de julio de 2019.* , (2019).

Modelo Pedagógico Institucional. Universidad de Boyacá. (2013). *Documentos institucionales Rectoría Serie 2 N°1*. Tunja.

Murray, H., Gillese, E., Lennon, M., Mercer, P., & Robinson, M. (2014). Ethical Principles in University Teaching. STLHE SAPES. Disponible en: <https://www.stlhe.ca/awards/3m-national-teaching-fellowships/initiatives/ethical-principles-in-university-teaching/>.

Peña Calvo, J. V. (2003). Desarrollo Profesional del Docente Universitario. [citado 7 Abr 2019]. Disponible en: http://www.ub.edu/histodidactica/index.php?option=com_content&view=article&id=60:desarrollo-profesional-del-docente-universitario&catid=15:debate-y-sistemaeducativo&Itemid=103 Presidencia de la República de Colombia. *Art. 38. Decreto 1278 de junio 19 de 2002.* , (2002).

Ramírez Carvajal, D. M., Gartner Isaza, M. L., Bernal Villegas, J. E., Zapata Domínguez, A., Vallejo Cabrera, F. A., Prieto Pulido, P. A., & Langebaek Rueda, C. H. (2013). *Lineamiento para la acreditación de programas de Pregrado. Sistema Nacional de Acreditación. Consejo Nacional de Acreditación-CNA.*

Rué, J. (2013). Presentación del monográfico: Formación docente del profesorado universitario. Una perspectiva internacional. REDU. *Revista de Docencia Universitaria*, 11(3), 17-22. <https://doi.org/10.4995/redu.2013.5516>

Salazar-Gómez, E., & Tobón, S. (2018). Análisis documental del proceso de formación docente acorde con la sociedad del conocimiento. *Revista Espacios*, 39(53), 17.

- Shulman, L. S. (1987). Knowledge and Teaching: Foundations of the New Reform. *Harvard Educational Review*, 57(1), 1–23. <https://doi.org/10.17763/haer.57.1.j463w79r56455411>.
- Shulman, L. S. (2005). Conocimiento y enseñanza: fundamentos de la nueva reforma. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación Del Profesorado*, 9(2), 1–30. Disponible en: <http://digibug.ugr.es/handle/10481/15244>.
- UNESCO. (2009). Conferencia mundial sobre la educación superior - 2009: la nueva dinámica de la educación superior y la investigación para el cambio social y el desarrollo. *Revista Da Avaliação Da Educação Superior (Campinas)*, 14(3), 755–766.
- Universidad de Boyacá. *Acuerdo del Consejo de Fundadores 030 del 19 de abril de 2007.* , (2007).
- Universidad de Boyacá. (2008). *Plan de Desarrollo Institucional 2008 - 2012. Acuerdo del Consejo Directivo 032 del 17 de enero de 2008.* Tunja.
- Universidad de Boyacá. *Acuerdo del Consejo Directivo 060 del 12 de marzo de 2012.* , (2012).
- Universidad de Boyacá. *Perfil del docente de la Universidad de Boyacá. Serie: Documentos institucionales. No. 017/14.* , (2014).
- Universidad de Boyacá. *Acuerdo 901 del 31 de agosto de 2016. Por el cual se establece el "Programa Doctorado para el desarrollo de la Investigación y la Academia DIA."* , (2016).
- Universidad de Boyacá. *Acuerdo del Consejo Directivo 1118 de agosto 21 de 2018. Por el cual se modifica la reglamentación de la puntuación del escalafón docente de la Universidad de Boyacá.* , (2018).
- Universidad de Boyacá. *Sistema de aseguramiento de la calidad - SACUB. Acuerdo 1193 de noviembre 29 de 2018. Documentos institucionales. Rectoría. Serie 2 N° 6.* , (2018).

Universidad de Boyacá. *Acuerdo 102 del 11 de febrero de 2020. Consejo Directivo. Por el cual se modifica la estructura orgánica de la Universidad.* (2020).