

CORPORACION UNIVERSITARIA LATINOAMERICANA
CONSEJO ACADEMICO ORDINARIO
ACUERDO NUMERO 024- 23
DEL 24 DE MARZO DE 2023

(POR EL CUAL SE APRUEBA ACTUALIZACIÓN PLAN DE FORMACIÓN Y
PERFECCIONAMIENTO PROFESORAL 2023-2028)

EL CONSEJO ACADEMICO DE LA CORPORACION UNIVERSITARIA
LATINOAMERICANA CUL EN USO DE SUS FACULTADES ESTATUTARIAS
OTORGADAS POR RESOLUCIÓN NO. 8923 DEL 6 DE JUNIO DE 2014
EXPEDIDA POR EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL Y.

CONSIDERANDO QUE:

- La ley 30 de 1992, en su Artículo 2° establece que “la Educación Superior es un servicio público cultural, inherente a la finalidad social del Estado”. Así mismo en el artículo subsiguiente, Artículo 3° que “el Estado, de conformidad con la Constitución Política de Colombia y con la presente Ley, garantiza la autonomía universitaria y vela por la calidad del servicio educativo a través del ejercicio de la suprema inspección y vigilancia de la Educación Superior.”
- La formación del profesorado se constituye en uno de los principales factores dinamizadores y calificadores de los sistemas educativos. Se dice a menudo que los educadores solos no podrán cambiar la educación, pero si no cambian los docentes, difícilmente podrán lograrse transformaciones en ella. (Gonzales 2008).
- El Consejo Directivo aprobó mediante acuerdo motivado número 130 de 2021. el Plan de Desarrollo de la Corporación Universitaria Latinoamericana CUL (2022- 2028).

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: Aprobar Reglamento del Plan de formación y perfeccionamiento profesoral 2023- 2028 de la Corporación Universitaria Latinoamericana CUL.

CONTENIDO

1. INTRODUCCION
2. CONTEXTO INSTITUCIONAL
 - 2.1 MISIÓN- VISIÓN
 - 2.2 VALORES INSTITUCIONALES
 - 2.3 PRINCIPIOS INSTITUCIONALES
3. MARCO LEGAL
4. OBJETIVOS
5. PROPÓSITOS DEL PLAN
6. DIAGNOSTICO
7. MATRIZ DE ESTRATEGIAS
8. PLAN DE CAPACITACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DOCENTE
 - 8.1 LINEAS FORMATIVAS
 - 8.2 CONDICIONES DE FORMACIÓN
 - 8.3 MODALIDAD
 - 8.4 ACCIONES DEL PLAN DE FORMACION
 - 8.4.1 Gestión académica institucional. componentes.
 - 8.4.2 Fortalecimiento de habilidades competencias digitales
 - 8.4.3 Programa de inglés
 - 8.4.4 Evaluación de los aprendizajes basado en competencias y resultados de aprendizaje
 - 8.4.5 Competencias investigativas
 - 8.4.6 Formación en competencias para la implementación de la educación superior inclusiva
9. RECURSOS FÍSICOS, FINANCIEROS Y HUMANOS DEL PLAN
10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

1. INTRODUCCIÓN

El ejercicio docente siempre ha sido complicado, por más que se ha intentado simplificar bajo la idea que quien posee una buena cantidad de conocimiento, lo reproduce o transmite de manera organizada y estructurada bajo una metodología cumple con su cometido, no es así, son cada vez mayores las exigencias en la labor del docente universitario y como se lleva a cabo la formación y actualizaciones de los profesionales dedicados a la educación universitaria, desarrollando sus competencias y quehacer en un mundo cada día más globalizado y más competitivo.

Tal como lo plantea Paricio & otros (2000) “La existencia de una planificación previa, detallada y pública es un valor fundamental. Es una cuestión de *transparencia, coordinación, previsibilidad y responsabilidad*”.

La transparencia nos invita a la apertura, comprensión, honestidad. Si las cosas no son transparentes, para las demás personas esta condición implica oscuridad, dificulta su comprensión y entendimiento, además, no queda abierto al escrutinio. (Swan, 2000, p 69).

Hacer pública la planeación representa un compromiso que se adquiere con aquellos con los cuales esperamos trabajar, implica comprender las metas y resultados que se esperan alcanzar en el proceso, no iniciar bajo la incertidumbre y se convierte en primera instancia en un elemento de formación replicable por cada uno de los docentes en sus respectivas

asignaturas, en la búsqueda de aprendizajes autónomos, significativos y sobre todo en un compromiso por aprender.

Para la Corporación Universitaria Latinoamericana, el perfeccionamiento docente más que un compromiso con la normatividad que invita y exige estos procesos, lo entiende como una responsabilidad con su profesorado y con la calidad de educación que se imparte al interior de la institución.

Desde esta perspectiva el plan de capacitación, actualización y perfeccionamiento docente se concibe como el conjunto políticas , estrategias y acciones formativas, que la institución ofrecerá a los docentes, con el fin de actualizar y profundizar sus conocimientos, elevar su nivel investigativo, perfeccionar su formación y desarrollo tanto pedagógico como humano, para contribuir al incremento de la calidad de la educación y su mejora continua.

El plan se caracterizará por impulsar la formación integral del ser humano, buscar el aprendizaje significativo de los docentes, bajo el modelo pedagógico planteado por la corporación en su Proyecto Educativo Institucional (PEI), el trabajo colaborativo, el desarrollo de las comunicaciones y las relaciones interpersonales tanto con los estudiantes como con otros pares; el manejo de conocimientos actuales y pertinentes; para el desarrollo de habilidades en el planteamiento y la solución de problemas pedagógicos, metodológicos o didácticos propios de las disciplinas de estudio.

El plan se desarrollará con base en el Proyecto Educativo Institucional, bajo la misión y los objetivos institucionales, el estatuto docente y en las leyes dispuestas en el marco legal del presente documento, siendo un conjunto de estrategias y acciones que permitirán fortalecer la acción pedagógico académica que desarrollan los docentes y que la institución les ofrece como parte de su desarrollo y mejoramiento continuo, a partir de actividades, presenciales, semi presenciales y virtuales no sincrónicas que más allá de ser un requisito, es un convencimiento de la importancia de la actualización y preparación constante de los docentes, que genera sentido de pertenencia, profundización en sus conocimientos y competencias para alcanzar los perfiles propuestos.

2. CONTEXTO INSTITUCIONAL

El PEI y el plan de desarrollo, enmarcan el punto de partida de todas las estrategias, acciones y planes que emprende la institución, desde ese postulado se entiende la importancia de la visión y misión institucional como factores determinantes en la consecución de la calidad educativa y en el caso concreto contribuir desde el perfeccionamiento docente a la calidad académica visionada por la institución.

2.1 MISIÓN Y VISIÓN

La Corporación Universitaria Latinoamericana- CUL, como Institución de Educación Superior, tiene como misión buscar el desarrollo integral de las potencialidades del ser humano, despertando en sus educandos un espíritu reflexivo, orientando al logro de la libertad de pensamiento y pluralismo ideológico que tenga en cuenta la universalidad del saber y particularidad de las formas culturales de la región caribe y el país.

Ser reconocidos por la sociedad como una Institución universitaria de calidad académica y accesible a todas las personas que cumplan con los requisitos académicos.

2.2 VALORES INSTITUCIONALES

Se entienden los valores institucionales como aquellos que permiten tener una identidad, pues, estos apoyan la visión, dan forma a la misión y la cultura organizacional, reflejando así los estándares de la corporación. De tal manera y sin ser selectivos en los valores institucionales se consideran a continuación aquellos que tienen una relación directa con la unidad de perfeccionamiento y a través de la cual tributamos a su fortalecimiento.

- **La libertad de cátedra:** Es la facultad que tienen los profesores de la institución para transmitir sus conocimientos como consideren oportuno, lo que incluye los ejercicios, instrucciones, simulaciones y herramientas de apoyo que juzgue más apropiado para la enseñanza.
- **Pluralismo ideológico:** La institución respeta y reconoce las múltiples tendencias políticas, ideológicas, étnicas y religiosas, promoviendo la multiculturalidad desde las aulas de clases.
- **Democracia:** Entendiendo como el compromiso de la organización política de la institución, donde todos los miembros de la comunidad participan en la enseñanza, el aprendizaje e investigación de forma libre y participativa.
- **Integridad:** Se manifiesta en el compromiso de ser coherente y actuar en correspondencia con los valores que orientan la educación que enseñamos.
- **Responsabilidad:** Capacidad de tomar decisiones comprometidas con las responsabilidades establecidas, los objetivos y con el entorno social.

- **Liderazgo:** entendido como la influencia que tiene una persona sobre las otras y que permite incentivarlas para que trabajen en forma entusiasta por un objetivo común. La labor del líder consiste en establecer una meta y conseguir que la mayor parte de las personas deseen y trabajen por alcanzarla. Es un elemento fundamental, para sacar adelante una empresa u organización. Como Institución educativa, contratamos, formamos y forjamos líderes.
- **Emprendimiento:** entendido como la actitud y aptitud que toma la comunidad académica para iniciar un nuevo proyecto a través de ideas y oportunidades.
- **Creatividad e innovación:** la corporación entiende estos conceptos como el factor común de toda la comunidad académica (estudiantes, docentes, investigadores y administrativos), refiriéndose a la generación de nuevas ideas, conceptos y conocimiento en el día a día.
- **Excelencia académica:** entendida por el compromiso académico de estudiantes y profesores o el con los programas, procesos investigativos y cursos con la libertad académica y la igualdad intangible. Formamos seres humanos íntegros, éticos, comprometidos con su entorno, sensibles a las necesidades de los demás y respetuosos de la diferencia. Ser mejores estudiantes en el mundo de hoy, implica, necesariamente, ser mejores personas y la Institución motiva a sacar la mejor versión de sí mismos.

2.3 PRINCIPIOS INSTITUCIONALES

En el mismo orden y sentido de los valores, se asumen como principios a desarrollar a través de la unidad de perfeccionamiento los siguientes:

- **Mejoramiento continuo:** entendido como el compromiso de la institución de formar mediante un proceso académico de muy alta calidad, seriedad y relevancia social.
- **Innovación y Desarrollo:** entendidos como el compromiso de la organización con la formación, estímulo y apoyo en la búsqueda del conocimiento, el cambio, la renovación académica y tecnológica.
- **Honestidad:** entendida como el conjunto de valores que rigen y regulan la vida entre los asociados y los cuales la Corporación se compromete a estimular, divulgar, consolidar y respetar.
- **Valores Éticos:** En nuestra institución nos comprometemos a formar hombres fieles a los siguientes valores: amor, honestidad, confraternidad, justicia, dignidad e integridad
- **Respeto a las personas:** la Institución, propenderá por la formación de un hombre de altas calidades humanas, sea cual sea el estamento al cual pertenezca dentro de ella, que valore a los demás como congéneres y les dé el tratamiento que todo hombre merece.
- **Competitividad:** competiremos en el mercado ceñidos a los principios que nos señalan la Constitución de Colombia, las leyes y las buenas costumbres de nuestra sociedad, utilizando como herramientas planes

y programas ajustados a las necesidades del país y las técnicas más avanzadas que podamos allegar de cualquier lugar del planeta.

- **Calidad Humana:** nos comprometemos a formar personas altamente calificadas desde el punto de vista: intelectual, físico, psicológico y moral.
- **Libertad e Igualdad de Derechos:** la institución se compromete a desarrollar todas sus actividades, dando a todas las personas que a ella pertenece, igual tratamiento, sin discriminar a nadie en razón de prácticas políticas o religiones, o por la pertenencia a razas o grupos étnicos, teniendo como único rasero la justicia.
- **Responsabilidad Social:** es compromiso de la institución forjar personas que se vinculen conscientemente a los procesos sociales y que sientan el deseo de participar en la toma de decisiones a nivel de barrios, sectores, municipios y departamentos del país.
- **Valoración del Medio Ambiente:** adquirimos el compromiso de inculcar en las personas de todos los estamentos, el respeto y la conservación del medio ambiente, incluyendo la protección de fuentes de agua natural, vegetación y aire puro, conservación de fauna e intervención directa en programas que busquen los objetivos del principio institucional expresado.

3. MARCO LEGAL

La exposición del marco legal en el presente documento tiene un carácter vinculante puesto que se establecen en la normatividad nacional para las IES y en la normatividad interna de las Corporación.

Según el Decreto 1330 de 25 de julio de 2019, en su:

Artículo 2.5.3.2.3.1 *Mecanismos de selección y evaluación de estudiantes y profesores.*

- b. La institución deberá contar con un grupo profesores que, en términos de dedicación, vinculación y disponibilidad, respondan a condiciones de calidad en coherencia con su naturaleza jurídica, tipología, identidad y misión institucional, para el desarrollo de sus labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y extensión acorde con la normatividad vigente. A su vez, los profesores deberán facilitar la implementación de los planes institucionales y desarrollo de los procesos formativos de acuerdo con la cifra proyectada estudiantes.

Artículo 2.5.3.2.3.2.9. *Medios educativos.* La institución deberá contar con mecanismos de capacitación y apropiación de los medios educativos para los estudiantes y profesores.

ESTATUTO PROFESORAL CUL

Con respecto al estatuto docente de la institución, se puede referenciar:

Artículo No 4. La Corporación Universitaria Latinoamericana – CUL proporcionará a la comunidad académica un ambiente propicio para el desarrollo de su actividad, mediante programas de perfeccionamiento docente, el fomento y estímulo a la investigación.

Artículo No 5. El Régimen del Profesor promoverá la excelencia académica mediante el fortalecimiento de los procesos de formación científica (en el área específica del conocimiento de los programas académicos institucionales) y en el campo pedagógico del profesor vinculado a la institución. La búsqueda de la excelencia académica se suscitará a través de un adecuado proceso de selección, mediante programas de perfeccionamiento, escalafón y evaluación. En su literal c el Artículo 6 por su parte manifiesta dentro de los derechos de los profesores:

c) Participar en los programas de actualización de conocimientos académicos, científicos, humanísticos y artísticos que la Institución tiene enmarcados en su plan de desarrollo.

Artículo No. 39. El objetivo primordial del proceso de Evaluación docente es el de fortalecer la actividad académica en la búsqueda permanente de la calidad, para garantizar la formación de un estudiante integral con excelencia académica.

Se establece en el estatuto profesoral los procesos de evaluación de desempeño, los cuales son de mucha importancia para el diseño y organización del plan de perfeccionamiento docente, pues, aquí es donde se establecerán medidas de apoyo y formativas que permitan detectar las debilidades y fortalecer los procesos pedagógicos y desempeños de los docentes.

4. OBJETIVOS

4.1 GENERAL

Contrastar las prácticas pedagógicas que se desarrollan en el ejercicio docente a partir de un proceso formativo que permita la revisión crítico reflexiva, individual y colectiva, en procura de la identificación de problemas y posibles soluciones para la transformación de la enseñanza aprendizaje en el aula

4.2 ESPECIFICOS

- a) Desarrollar habilidades para el fortalecimiento del modelo pedagógico, las políticas, procesos institucionales y perfiles de egreso, con miras al mejoramiento de la gestión académica, las competencias y resultados de aprendizaje
- b) Fortalecer las competencias digitales y la capacidad de crear e innovar en las metodologías y didácticas disciplinares con incidencia en las actividades académicas y pedagógicas propias de los programas institucionales.
- c) Favorecer a partir del proceso formativo la creación de comunidades de aprendizaje y redes para la investigación formativa y la innovación.
- d) Mejorar las competencias en segunda lengua (Inglés) acorde con el nivel de formación del docente y su aplicación en el currículo del programa académico.

- e) Formar en competencias inclusivas para su implementación en los programas de educación superior que brinda la corporación

5. PROPÓSITOS DEL PLAN.

El propósito del presente plan se enmarca en el fortalecimiento de la labor de los docente universitarios en la búsqueda de un marco común de cualificación que permita a la Corporación Universitaria Latinoamericana fortalecer la educación de calidad que brinda y así desarrollar su aspecto misional.

La vinculación de la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación a partir de una práctica cotidiana de los docentes sobre su desempeño y entender esta como un ejercicio de mejoramiento continuo y de fortalecimiento de experiencias exitosas permitirá afrontar la formación docente desde la observación de debilidades y fortalezas que contrastadas nos invitan a la formulación de propósitos de formación tales como:

- Analizar desde un ejercicio crítico la cultura docente existente en la institución, que permita generar y desarrollar habilidades en la concepción y práctica docente, conducentes a ejercicios de transformación de las comunidades de aprendizaje.
- Desarrollar un plan de formación y desarrollo docente alineado con el sistema de calidad institucional y una estructuración estratégica que de cuenta de un horizonte hacia donde vamos y como lograrlo.

- Direccionar la implementación de la evaluación por parte del profesorado hacía el reconocimiento y el impulso de lo que tiene impacto en la calidad de la enseñanza.
- Potenciar la docencia como una carrera profesional con posibilidades de desarrollo y crecimiento con una clasificación acorde al estatuto profesoral.

6. DIAGNOSTICO ESTRATEGICO

Para el diagnostico se tomarán como referencia los procesos académicos básicos a desarrollar en un programa y los subprocesos hacen alusión a aquellos elementos pedagógicos a desarrollar con el fin de cumplir a cabalidad cada uno de los procesos. Todo esto como referencia para la implementación del plan de perfeccionamiento docente. Ver tabla 1

PROCESO	SUB PROCESO	DEBILIDAD	OPORTUNIDAD	FORTALEZA	AMENAZA
DISEÑO CURRICULAR	Plan de estudios Microcurrículos	Falta socialización y unidad de criterios en la estructuración de los microcurrículos	Normativa da autonomía para su construcción	Todos los programas tiene sus planes y microcurrículos	La normatividad es muy cambiante en torno a los aprendizajes a desarrollar.
	Enfoque Metodológico	Aunque se han abordado temas referentes a dicho enfoque, no se ha establecido una estructura unificada al respecto en torno al abordaje por parte de los docentes	Existencia de material pedagógico de aprendizaje correspondiente al enfoque metodológico institucional en la red	Se encuentra consolidado en el modelo pedagógico e inserto en el PEI	En muchos aspectos la información existente en la web no permite detallar el enfoque pues, este pertenece a la mirada de la institución y docente.

	Medios digitales y de la comunicación	Poca utilización de plataformas como ISI, Team y aplicaciones su utilización es baja y su capacitación todavía es insuficiente	Existencia de tutoriales en la red.	Ha habido capacitación sobre el uso de las plataformas institucionales	Aplicaciones o programas tienen un costo económico
	Evaluación	No existe unificación sobre los instrumentos de evaluación a emplear acorde al modelo pedagógico y a las pruebas saber pro. Poca capacitación.	Programas de evaluación externa en la red	Existe una estructura evaluativa básica diseñada por la universidad, donde se definen valores y ponderan las evaluaciones	Se ofertan pocas capacitaciones en temas específicos de evaluación.
PRACTICAS PEDAGOGICAS	Opciones didácticas	No existe un seguimiento al conocimiento e implementación de opciones didácticas. No hay opciones comunes al modelo	Existencia de videos de aplicación de técnicas u opciones didácticas	Se ha formado a los docentes sobre opciones didácticas a los docentes, solo sobre la base teórica, Existencia facultad de educación	Poca o nula capacitación externa en estos temas. Los programas de docencia universitaria no abordan estas temáticas
	Inclusión	No existen indicadores claros de inclusión, tipo, programas.	Lineamientos del MEN en torno a la inclusión en la educación superior	Se han atendido jóvenes en condición de inclusión	No hay una claridad en la población en general al respecto
	Estrategías para el aprendizaje en horas de trabajo independiente	No existen estrategias estipuladas en la institución para la asignación de trabajos independientes	Facilidad de acceso a bibliotecas virtuales, programas, que incentiven el empleo de horas de trabajo independiente	Existencia de plataformas que permiten la implementación de actividades para el trabajo independiente	El arraigo que genera en los jóvenes las redes sociales.
	Estructuración de la clase	No hay unificación de una estructura de la clase acorde al modelo pedagógico	Existen modelos de clase ya definidos	Se han desarrollado intentos que dan cuenta de una guía para el desarrollo de la clase	No todos los modelos existentes en la web obedecen a las necesidades

					institucional es
	Uso de la segunda lengua (Inglés)	No se han establecido procesos que apunten a fortalecer el uso del inglés en el aula de clases.	Existen entes externos que capacitan en el manejo del inglés	Hay un grupo de docentes capacitados en inglés	Colombia sigue presentando un retraso en el aprendizaje del inglés
	Evaluación en el aula	No se tiene conocimiento como se evalúa por parte del profesor dentro del aula	Utilización de evaluaciones virtuales que permitan seguimiento	Docentes comprometidos con la evaluación de los estudiantes y sus resultados	Evaluación virtual se limita a unos tipos de instrumentos
	Competencia investigativa	No existe formación docente en competencias investigativas	Vincular al mayor número de docentes al CVLAc de colciencias	Existe CINPRO como centro de investigación a nivel institucional	Exigencia de las revistas especializadas
SEGUIMIENTO ACADEMICO	Seguimiento a los resultados académicos	Se desconoce la existencia de seguimientos académicos o de una política institucional para ello.	Llevar procesos de evaluación formativa a través de la plataforma que permitan identificar falencias y oportunidades de recuperación académica	Existen docentes que ya tienen un proceso adelantado al respecto	Existe en la normatividad la exigencia de tener un plan de seguimiento a los resultados académicos
	Uso de los resultados de las pruebas externas	No se están utilizando para identificar fortalezas y debilidades	Instrucivos en la web que explican como leer los resultados de evaluación tipo saber	Se ha venido desarrollando un trabajo para mejorar en los resultados de los estudiantes	Nivel académico con el que llegan los estudiantes de la media
	Apoyo a estudiantes con dificultades	No se lleva una relación entre el proceso académico y el de bienestar en torno a este apoyo a los estudiantes	Existen técnicas de estudio en la Web que son de gran ayuda	Existen monitorías a través de BU para estudiantes con dificultades	Hogares disfuncionales o con problemas.

Tabla 1. Diagnostico estratégico

7. MATRIZ DE ESTRATEGIAS

Producto del diagnóstico estratégico se formula la matriz de estrategias. Ver tabla 2

FO	FA
<ul style="list-style-type: none"> • Micro currículum único • Formación en modelo pedagógico constructivista social • Formación en Plataformas institucionales • Sistema de evaluación institucional, estrategias de abordaje. • Formación en opciones didácticas para la enseñanza bajo el modelo CS • Prácticas pedagógicas inclusivas • Horas de trabajo independiente y las plataformas como recurso para su desarrollo • Estructura de la clase bajo el modelo constructivista social • Formación en segunda lengua • Evaluación por competencias y modelo constructivista social • Formación de docentes investigadores (CINPRO) • Resultados académicos por corte • Análisis de resultados pruebas externas Saber 11 ingreso, saber pro egreso • Identificación del estudiante con dificultades 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación anual del microcurrículo • Enfoque pedagógico, competencias t resultados de aprendizaje • Inmersión a las aplicaciones educativas • Formación Evaluación sumativa y formativa en el contexto de la educación superior • Evaluación de las opciones didácticas • Ajustes razonables para el aprendizaje de personas inclusivas • Técnicas e instrumentos de trabajo independiente • Planificación de la clase y trabajo en el aula • Inserción del inglés al trabajo de aula • Tipos de evaluación en el aula acorde al modelo CS • Proyectos de aula y escritura científica • Política de seguimiento académico • Fortalecimientos competencias genéricas, ajustes pedagógicos. • Programa de mejoramiento académico para estudiantes con dificultades
DO	DA
<ul style="list-style-type: none"> • Comités curriculares de análisis y orientación de los micro currículos • Micro currículos y abordaje a través del modelo pedagógico • Formación en uso de herramientas digitales • Formación evaluación por competencias, resultados de aprendizaje e instrumentos de evaluación • Seguimiento a la aplicación de opciones didácticas en el aula • Implementación de lineamientos de inclusión en la educación superior • Seguimiento y evaluación del trabajo independiente 	<ul style="list-style-type: none"> • Actualización anual de micro currículos • Aplicación del modelo pedagógico • Creación de comunidades o redes de aprendizaje • Evaluación y el modelo pedagógico • Opciones didácticas y su valor agregado • Identificación y clasificación de estudiantes con NEE • Socialización del trabajo independiente y las redes de trabajo • Estructura de la clase y valor agregado • Nivel docente en segunda lengua Inglés • Seguimiento a la evaluación en el aula • Seguimiento a la formulación de trabajos de investigación o semilleros

<ul style="list-style-type: none"> • Estructura de la clase y progresión del aprendizaje • Evaluación docente en segunda lengua • Estrategias de evaluación en el aula y resultados de aprendizaje • Inclusión docentes al CvIac • Seguimiento a los resultados Académicos • Fortalecimiento de los micro currículos a partir de los resultados saber pro • Plan de apoyo a estudiantes con dificultades 	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de resultados finales • Fortalecimiento de la evaluación por competencias a nivel institucional • Análisis de resultados finales
---	---

Tabla 2. Matriz de estrategias

8. PLAN ESTRATEGICO DE FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DOCENTE

El presente plan de formación es concebido bajo la mirada del mejoramiento de la acción pedagógica del docente y su fortalecimiento a partir del perfeccionamiento de su quehacer, como un ejercicio constante y dinámico enmarcado en las necesidades educativas de los estudiantes, las reformas que se establecen por ley y el deseo constante de superación de los docentes y su compromiso consigo mismo y con la institución.

El plan de formación en sí mismo es de carácter obligatorio y estará directamente vinculado con la evaluación del desempeño de los docentes realizada al final de cada semestre, por lo cual, la aplicación por parte de los docentes a sus diferentes ejes de formación y el cubrimiento de un número mínimo de horas de formación serán elementos relevantes.

8.1 LINEAS FORMATIVAS

La corporación establece dentro de la estructura del plan las siguientes líneas de formación.

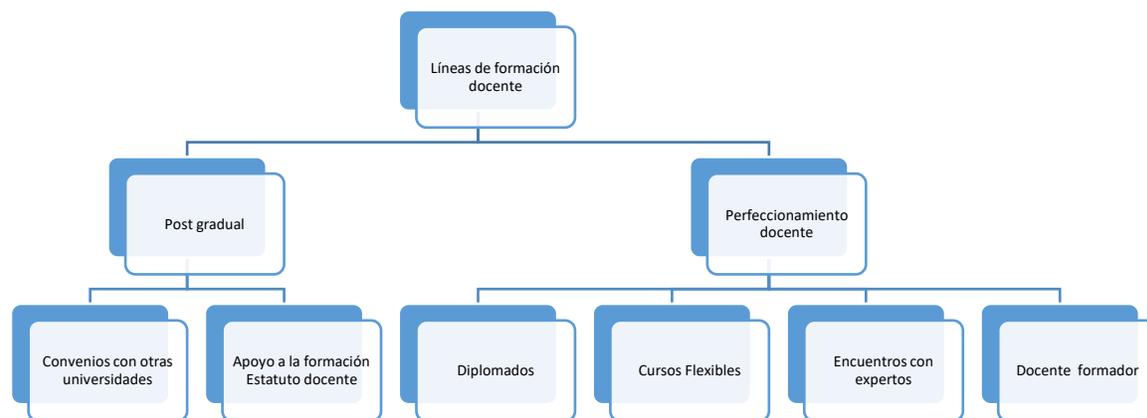


Gráfico 1. Estructura plan de formación docente

Convenios con otras Universidades: La corporación a través de vicerrectoría académica y en trabajo colaborativo con la UPD, gestionará convenios con Instituciones de Educación Superior, en las que se oferten programas post graduales que otorguen beneficios especiales a los docentes de la CUL que decidan realizar allí sus estudios.

Apoyo a la formación: La corporación acorde al estatuto docente definirá los mecanismos de ayuda a los docentes que soliciten y cumplan los requisitos exigidos por la universidad para optar al apoyo a la formación.

Diplomados: Cursos que abordan temáticas con una intensidad horaria de 120 horas que se desarrollan durante un periodo lectivo. Entre ellos, se encuentra la formación permanente sobre plataforma de aprendizaje ISI,

para docentes, estudiantes y administradores, creada con el fin de proporcionar ambientes de trabajo personalizados.

Cursos flexibles: Son cursos de convocatoria abierta en los cuales se tocarán temas relacionados con los 6 ejes de formación y de elección voluntaria por parte de los docentes, estos tendrán una duración entre 10 y 30 horas.

Encuentros con expertos: Acorde a las posibilidades de acceso a algunos expertos en temas inherentes a los ejes de formación, la institución formalizará la capacitación, cupos y horarios para su realización.

Docente formador: Aquel docente que acredite la formación y desee participar como formador, se considerará por parte de vicerrectoría su participación y contribución al proceso formativo de los docentes.

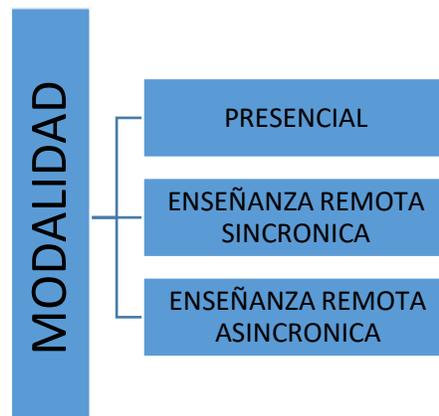
8.2 CONDICIONES DE FORMACIÓN

- ✓ La Vicerrectoría Académica a través de la UPD publicará semestralmente los cursos, talleres, seminarios que se proyecten para la formación del cuerpo docente y las condiciones a fin de facilitar la inscripción de los docentes.
- ✓ Para cada semestre, los cursos que se oferten se publicarán los horarios en los que se desarrollarán, con el objetivo de minimizar la deserción de los profesores.
- ✓ La UPD en colaboración con CINPRO, publicará anualmente una compilación de materiales de aprendizaje exitosos, realizados por los docentes de cada curso ofertado.

- ✓ Los docentes deben completar sus horas de formación a través de los cursos y las actividades diseñadas, estas horas serán variables en cada semestre y nunca serán inferiores a 30 horas de formación.
- ✓ Los docentes (en calidad de estudiantes) firmarán un compromiso de cualificación con los correspondientes deberes de las partes, en el cual se responsabilizan del desarrollo y finalización de los cursos en los cuales se han inscrito. Este trámite se realiza ante la Vicerrectoría Académica a través de la UPD.
- ✓ Los docentes podrán elegir entre varias opciones de formación por semestre, siempre y cuando cumplan con el número de horas mínimo exigido.
- ✓ Existen cursos que serán de carácter obligatorio, por lo cual será necesario la realización de estos por parte de todos los docentes de la institución, se establecerán plazos para tal fin.
- ✓ En todos los cursos se deberá realizar una evaluación de competencias que dé cuenta de resultados de aprendizaje por parte de los docentes, es necesario su aprobación para dar por culminado el curso, en caso de reprobación se establecerá un plan de mejoramiento para la superación de la dificultad.
- ✓ La formación docente será tenida en cuenta para su promoción en el escalafón en coherencia con el estatuto docente, previo cumplimiento de los requisitos establecidos para ello.

8.3 MODALIDAD

La modalidad de los cursos a desarrollar a través de la UPD se establecerán acorde a las necesidades formativas, las condiciones de la formación y las posibilidades de tiempo y espacio y se designarán así:



Gráfica 2. Modalidades

1. **Presencial:** Se acude a un aula física donde transcurre la enseñanza y gran parte del aprendizaje
2. **Enseñanza remota sincronica:** Ocurre cuando los estudiantes y profesores interactúan en tiempo real y al mismo tiempo deben encontrarse en línea. Para ello se utilizan medios de tecnología como video conferencia, llamadas y chat.
3. **Enseñanza remota asincronica:** El aprendizaje asíncrono es aquél que puede suceder estando desconectados a través de videos, material o recursos educativos previamente proporcionados por la profesora o profesor, es decir, la **clase** aprende lo mismo pero cada alumno a su ritmo.

8.4 ACCIONES DEL PLAN DE FORMACION

Para el desarrollo del plan de formación docente se establecieron seis ejes de formación acorde a las necesidades de la educación actual, las cuales serán el soporte sobre el cual se estructurará el diagnóstico y la encuesta para determinar las necesidades de formación del cuerpo docente.

Cada uno de estos ejes tendrá diferentes propuestas formativas que constituirán los cursos a desarrollar y que serán priorizados según las necesidades de la institución, normatividad, interés de los docentes, entre otras. Los ejes tendrán un número de temáticas acordes como se dijo anteriormente a diversos aspectos de la vida institucional, pero permitirán alcanzar sus metas a un tiempo determinado de 6 años, a través de los cuales los docentes habrán cumplido con todas las formaciones planteadas, no obstante, no significa que esta no puedan sufrir ajustes acordes a cambios suscitados en la normatividad, PEI de la corporación o propuestas pedagógicas novedosas o contemporáneas que no hayan sido tenidas en cuenta al momento de la promulgación de este plan.

8.4.1 GESTIÓN ACADÉMICA INSTITUCIONAL.

Introducción: Este eje centra el proceso formativo en la consolidación en el cuerpo docente de toda la esencia pedagógica de la institución y de su horizonte institucional como elemento esencial del proceso formativo que se imparte en la corporación, misión, visión, modelo pedagógico, microcurrículos son entre otros algunos de los aspectos básicos a desarrollar

Propósito formativo: Institucionalizar en el cuerpo docente y en su ejercicio cotidiano de formación de nuestros futuros profesionales la esencia institucional y pedagógica que ofrece la institución, como característica formativa y distintiva de la CUL.

- Micro currículo único
- Evaluación y actualización anual del microcurrículo
- Micro currículos y abordaje a través del modelo pedagógico
- Modelo pedagógico constructivista social
- Estructura y planificación de la clase bajo el modelo constructivista social
- Fortalecimientos competencias genéricas, ajustes pedagógicos y valor agregado
- Opciones didácticas para la enseñanza bajo el modelo CS
- Seguimiento y evaluación a la aplicación de opciones didácticas en el aula
- Identificación del estudiante con dificultades
- Plan de apoyo a estudiantes con dificultades académicas
- Técnicas e instrumentos de trabajo independiente

8.4.2 FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES DIGITALES Y DE LA COMUNICACION

Introducción: El uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones desde la perspectiva de la equidad e inclusión es cada día más necesario y hace parte de las habilidades de los docentes.

Propósito formativo: Desarrollar habilidades y apropiarse de competencias en el uso de didáctico pedagógico de las tecnologías de la comunicación en aras al desarrollo de estrategias que faciliten el proceso de enseñanza aprendizaje.

- Formación en Plataformas institucionales
- Horas de trabajo independiente y las plataformas como recurso para su desarrollo
- Inmersión a las aplicaciones educativas
- Formación en uso de herramientas digitales
- Creación de comunidades o redes de aprendizaje
- Socialización del trabajo independiente y las redes de trabajo

8.4.3 PROGRAMA DE INGLÉS

Introducción: Principalmente busca el desarrollo de competencias escritas, comprensión y conversación en inglés con miras al mejoramiento de actividades propias de enseñanza como al mejoramiento en la producción de artículos científicos e intercambios propios del programa de internacionalización.

Propósito formativo: Poseer docentes con mayor dominio del inglés como segunda lengua, a partir de una formación que le permita ascender en el nivel de competencias acorde al marco común europeo.

- Formación en segunda lengua
- Inserción del inglés al trabajo de aula
- Evaluación docente en segunda lengua

8.4.4 EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES BASADO EN COMPETENCIAS Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Introducción: “Dime como evalúas y te diré que clase de docente eres” expresión acuñada por Miguel Angel Santos-Guerra expresa en esencia la importancia de la evaluación en los docentes, tema inacabado en la educación y que enmarca el donde estamos y los frutos del proceso de

enseñanza aprendizaje, vistos inicialmente desde la óptica de las competencias y resultados de aprendizaje, sin dejar de lado temas como la evaluación formativa y otros tipos de evaluación.

Propósitos: Fortalecer el ejercicio evaluativo en los docentes con miras a verificar el alcance del proceso de enseñanza aprendizaje y el cumplimiento de los perfiles de egreso de cada uno de los programas.

- Sistema de evaluación institucional, estrategias de abordaje.
- Resultados académicos por corte
- Formación Evaluación sumativa y formativa en el contexto de la educación superior
- Seguimiento a los resultados Académicos
- Seguimiento y evaluación del trabajo independiente
- Programa de mejoramiento académico para estudiantes con dificultades
- Evaluación por competencias y modelo constructivista social
- Instrumentos de evaluación acorde al modelo CS
- Enfoque pedagógico, competencias y resultados de aprendizaje
- Análisis de resultados pruebas externas Saber 11 ingreso, saber pro egreso
- Resultados saber pro para el fortalecimiento de los micro currículos

8.4.5 COMPETENCIAS INVESTIGATIVAS

Introducción: Este eje está orientado a revisar los aspectos metodológicos básicos en el marco de la investigación cuantitativa y cualitativa de acuerdo con los lineamientos institucionales que regulan la labor investigativa formativa.

Propósito: Brindar herramientas metodológicas que permita a los docentes acercarse a los estudiantes desde un aspecto didáctico a los procesos de investigación.

- Formación de docentes investigadores (CINPRO)
- Proyectos de aula
- Escritura científica
- Inclusión docentes al Cvlac
- Seguimiento a la formulación de trabajos de investigación o semilleros

8.4.6 FORMACIÓN EN COMPETENCIAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA EDUCACION SUPERIOR INCLUSIVA

Introducción: Cada día son mayores el número de personas identificadas en el país que poseen algún tipo de condición o necesidad educativa especial, por tanto la educación inclusiva tiene como objetivo garantizar que todas las personas tengan acceso equitativo y continuo al aprendizaje en todos los contextos.

Propósito: Desarrollar habilidades pedagógicas para el trabajo docente con personas disímiles y que requieren de un apoyo diferenciado de acuerdo a su condición, que les permita formarse universitariamente y ser productivos al país.

- Prácticas pedagógicas inclusivas
- Identificación del estudiante con dificultades
- Ajustes razonables para el aprendizaje de personas inclusivas
- Implementación de lineamientos de inclusión en la educación superior
- Identificación y clasificación de estudiantes con NEE

9. RECURSOS FÍSICOS, FINANCIEROS Y HUMANOS DEL PLAN

En aras de llevar a cabo el presente plan se contará como recurso físico, con las aulas e instalaciones de la corporación para llevar a cabo las formaciones de tipo presencial.

De este mismo modo se cuenta con las herramientas tecnológicas que posee la corporación para llevar a cabo formaciones presenciales y remotas sincrónicas y asincrónicas, tales como video beam, computadores.

En cuanto al aspecto financiero se concibe la realización y contratación de docentes o entidades que atiendan capacitaciones donde la institución no cuente con el talento humano para llevarlo a cabo cumpliendo todos los estándares de calidad en dicha actividad. Se espera que en lo sucesivo se asignen recursos para llevar a cabo el plan y contar con recursos que permitan programar anualmente las inversiones que se llevarían a cabo en el aspecto de perfeccionamiento de los docentes de la institución. Ver tabla 3.

En lo que respecta al talento humano se trabajará en este primer año con docentes de la institución en formaciones acordes al PEI de la corporación y aprovechando que se cuenta con una facultad de educación que permitiría llevar a cabo el cometido de formalizar en todo el cuerpo docente de la institución lo concerniente al modelo pedagógico, la evaluación, competencias, opciones didácticas y otras propias del desempeño de los licenciados.

Por lo cual, se espera llevar a cabo un número de 144 horas de formación, las cuales se desarrollarán con docentes de la institución los cuales tiene

asignaciones de tiempo completo o medio tiempo, por lo cual si se asumiera su trabajo a un valor de 34.000 por hora clase, se podría establecer que como cifra promedio se estaría hablando de una inversión de cuatro millones ochocientos noventa y seis mil pesos (\$4.896.000) los cuales la universidad ya los tiene asignados en los salarios de los docentes y se desarrollará acorde al tiempo de desarrollo del plan de formación. Ver tabla 4.

10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

El presente documento cuenta con un plan estratégico y un plan operativo que se desarrolla conforme a un sistema de gestión de la calidad y por ende cuenta con todas sus actividades programadas anualmente y sus respectivas evaluaciones a partir de las metas e indicadores establecidos para tal fin y en correspondencia directa con el plan de desarrollo de la universidad 2022-2028. (Ver Plan estratégico y POA del área de perfeccionamiento docente).

En ese orden y con miras a una evaluación oportuna y seguimiento a los procesos formativos, se tendrá como referente la evaluación de las formaciones por parte de los docentes inscritos a cada una de ellas, donde podrán brindar información de primera mano sobre pertinencia, calidad, actualización y otros aspectos correspondientes a dicho proceso.

NUMERO DE HORAS Y COBERTURA DE LAS FORMACIONES

	2023	COBER %		MOD	
1. GESTIÓN ACADÉMICA INSTITUCIONAL					
Micro currículo único	80	100%			P
Modelo pedagógico constructivista social	10	50%	50%	P	ERA
2. FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES DIGITALES Y DE LA COMUNICACION					

Formación en Plataformas institucionales	30	50	50	P	ERA
3. PROGRAMA DE INGLÉS					
Inserción del inglés al trabajo de aula	5	100			ERA
4. EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES BASADO EN COMPETENCIAS Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE					
Sistema de evaluación institucional, estrategias de abordaje.	5	50	50	ERS	ERA
Seguimiento y evaluación del trabajo independiente	8	100			ERA
Enfoque pedagógico, competencias y resultados de aprendizaje	10	30	70	ERS	ERA
5. COMPETENCIAS INVESTIGATIVAS					
Formación de docentes investigadores (CINPRO)	8	30	70	ERS	ERA
6. FORMACIÓN EN COMPETENCIAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA EDUCACION SUPERIOR INCLUSIVA					
Identificación y clasificación de estudiantes con NEE	8	30	70	ERS	ERA
TOTAL HORAS DE FORMACION	144				

Tabla 3. Horas, cobertura y modalidad de formación

La sumatoria de 80 horas de trabajo presencial, más 40 horas de trabajo independiente garantizan al docente un diplomado en actualización en docencia universitaria.

	2023	2024	2025	2026	2027	2028
1. GESTIÓN ACADÉMICA INSTITUCIONAL						
Micro currículo único	x					
Modelo pedagógico constructivista social	x					
Micro currículos y abordaje a través del modelo pedagógico		x				
Identificación y plan de apoyo a estudiantes con dificultades académicas		x				
Estructura y planificación de la clase bajo el modelo constructivista social		x				
Evaluación y actualización anual del microcurrículo			x			
Técnicas e instrumentos de trabajo independiente			x			
Fortalecimientos competencias genéricas, ajustes pedagógicos y valor agregado					x	
Opciones didácticas para la enseñanza bajo el modelo CS					x	
Seguimiento y evaluación a la aplicación de opciones didácticas en el aula						x
2. FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES DIGITALES Y DE LA COMUNICACION						
Formación en Plataformas institucionales	x					
Horas de trabajo independiente y las plataformas como recurso para su desarrollo		x				
Creación de comunidades o redes de aprendizaje			x			
Socialización del trabajo independiente y las redes de trabajo				x		
Inmersión a las aplicaciones educativas						x
Formación en uso de herramientas digitales						x
3. PROGRAMA DE INGLÉS						
Inserción del inglés al trabajo de aula	x					
Formación en segunda lengua I		x				

Evaluación docente en segunda lengua				x		
Formación en segunda lengua II						x
4. EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES BASADO EN COMPETENCIAS Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE						
Sistema de evaluación institucional, estrategias de abordaje.	x					
Seguimiento y evaluación del trabajo independiente	x					
Enfoque pedagógico, competencias y resultados de aprendizaje	x					
Resultados académicos por corte		x				
Formación Evaluación sumativa y formativa en el contexto de la educación superior		x				
Evaluación por competencias y modelo constructivista social			x			
Seguimiento a los resultados Académicos			x			
Programa de mejoramiento académico para estudiantes con dificultades				x		
Instrumentos de evaluación acorde al modelo CS				x		
5. COMPETENCIAS INVESTIGATIVAS						
Formación de docentes investigadores (CIMPRO)	x					
Proyectos de aula		x				
Inclusión docentes al CvIac			x			
Escritura científica				x		
Seguimiento a la formulación de trabajos de investigación o semilleros					x	
Redacción de artículos científicos					x	
6. FORMACIÓN EN COMPETENCIAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA EDUCACION SUPERIOR INCLUSIVA						
Identificación y clasificación de estudiantes con NEE	x					
Implementación de lineamientos de inclusión en la educación superior		x				
Prácticas pedagógicas inclusivas			x			
Ajustes razonables para el aprendizaje de personas inclusivas					x	
TOTAL FORMACIONES	9	9	7	5	5	4

Tabla 4. Cronograma de formación del plan

ARTICULO SEGUNDO: El presente acuerdo rige a partir de la fecha y deroga todos los que le sean contrarios.

¡COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE!

Dado en Barranquilla, a los 24 días del mes de Marzo de 2023

Como constancia de lo anterior firman su presidente y Secretaria General.

JOSE EDUARDO CRISSIEN
PRESIDENTE

LUISA DIAZ DAGAND
SECRETARIA GENERAL

¡Aquí tienes todo para ser feliz!

Calle 58 # 55 – 24^a. Barranquilla, Colombia.

PBX (605) 344 41 58

info@ul.edu.co - www.ul.edu.co