



UNIVERSIDAD
SANTO TOMÁS
SEDE PRINCIPAL

RECTORÍA GENERAL
VICERRECTORÍA ACADÉMICA GENERAL

PLAN DE FORMACIÓN DOCENTE SEDE PRINCIPAL 2021-2028

UNIDAD DE DESARROLLO
CURRICULAR Y FORMACIÓN DOCENTE
SEDE PRINCIPAL

BOGOTÁ D.C.
2021

RECTORÍA GENERAL

Fray José Gabriel MESA ANGULO, O.P.

VICERRECTORÍA ACADÉMICA GENERAL

Fray Eduardo GONZÁLEZ GIL, O.P.

UNIDAD DE DESARROLLO CURRICULAR Y FORMACIÓN DOCENTE
SEDE PRINCIPAL

Astrid Tibocho Niño, Ph.D.
Directora

Sandra Liliana Garay Espitia
Docente

Dennís Sofia Agámez Arévalo
Docente

Karen Lorena Jiménez Guevara
Docente

Carlos Alfonso Orozco
Docente



UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS SEDE PRINCIPAL
RECTORÍA GENERAL Y VICERRECTORÍA ACADÉMICA GENERAL

**PLAN DE FORMACIÓN DOCENTE
SEDE PRINCIPAL 2021-2028**

UNIDAD DE DESARROLLO
CURRICULAR Y FORMACIÓN DOCENTE
SEDE PRINCIPAL

INTRODUCCIÓN

2

I.

Principios

4

II.

Marco referencial

5

III.

Objetivos

7

IV.Resultados estudio de Impacto plan
Formación 2014-2020

8

V.

Líneas y estrategias

14

VI.

Criterios de acceso

20

VII.Corresponsabilidad y Transferencia de
Conocimiento

22

VIII.

Prospectiva

22

REFERENCIAS

25

ANEXO 1

26

INTRODUCCIÓN

"Del mismo modo que es mejor iluminar que solamente brillar, asimismo es más grande dar a los demás las cosas contempladas que solamente contemplarlas"

Suma Teológica, II-II, q. 188, a.b.c.

Las realidades sociales, culturales, políticas y económicas que se han configurado a partir de la cuarta revolución industrial, demandan nuevos desafíos para las instituciones sociales, en particular para la Universidad, no sólo para mantenerse vigente, sino también para ofrecer respuestas pertinentes a las demandas del mundo contemporáneo.

Desde esta perspectiva, el compromiso de la Universidad con la calidad educativa para permitir el desarrollo de conocimiento y el aporte a la construcción social desde la formación de profesionales idóneos e integrales implica reconocer al docente como actor central y como agente de transformación en la consecución de dichos propósitos. Por lo anterior, la USTA, reconoce que "la formación y cualificación docente, así como la articulación del proyecto de vida del profesor con el proyecto educativo institucional, resultan absolutamente necesarias si se desea responder al cambio de paradigma de la sociedad actual" (USTA, 2020).

Entendiendo que la cualificación de los docentes redundará en la formación de profesionales de alta calidad, el Plan de Formación 2021-2028 se alinea con lo expresado por Santo Tomás de Aquino relacionado en cuanto al aprendizaje continuo del docente: "Si el docente deja de aprender, pronto resultará incompetente para enseñar a estudiantes que son estimulados para ampliar sus conocimientos por medios que están operando más allá de las aulas y de los laboratorios de las facultades" (PEI, 2004, p. 85); además es coherente con el papel y perfil activo del docente en el Modelo Pedagógico de la USTA y en lo establecido en la misión de las políticas y lineamientos Multicampus para el desarrollo integral docente:

“En 2028 la Universidad Santo Tomás contará con un cuerpo docente comprometido con la formación integral de los profesionales tomasinos. Los profesores de la USTA serán reconocidos a escala nacional e internacional por su visión humanista de la educación superior y como transformadores de la sociedad, en entornos de desarrollo sostenible y de diálogo intercultural que, a través de la visibilidad de su producción académica, su formación de alto nivel, trabajo en redes, demuestren la armonía del proyecto de vida personal con el Proyecto Educativo Institucional". (USTA, 2020)

Desde esta perspectiva y en articulación con el Plan General de Desarrollo (PGD) 2020-2024 y el Plan Integral Multicampus (PIM) 2016-2028, se establece el Plan de Formación Docente como una estrategia para "consolidar una comunidad docente de alta calidad, comprometida con el desarrollo humano y social de las regiones del país, en ambiente sustentables de justicia y paz, e impulsada desde el desarrollo del proyecto de formación y vida que propone la Universidad" (PIM).

Además, el presente Plan de Formación Docente, se configura teniendo en cuenta los nuevos desafíos que establece la Agenda 2030 y sus ODS y la realidad institucional Multicampus, acreditada en enero de 2016 por parte del Consejo Nacional de Acreditación (CNA), y se enriquece con los resultados durante la ejecución del Plan de Formación Docente 2014-2020, los cuales fueron sistematizados y analizados a través de un estudio de impacto realizado por la Unidad de Desarrollo Curricular y Formación Docente.

El Estatuto Docente de 2020 en su Artículo 29 menciona, sobre los planes y programas de desarrollo integral docente, lo siguiente: "Son los planes y programas orientados a propiciar el desarrollo integral del docente tomando, que contemplan escenarios, entre otros, para la cualificación personal y profesional de los mismos en el marco de su dignificación como ser persona".

Derivado de lo anterior, el Plan de Formación Docente, se concibe como un conjunto coherente de estrategias, procesos y acciones de gestión académica, que la institución ofrece a los docentes directa o indirectamente, con el fin de actualizar y profundizar sus conocimientos, competencias y capacidades para desarrollar satisfactoriamente las funciones sustantivas con calidad y alto sentido de pertenencia con la institución.

I. PRINCIPIOS

El Plan de Formación Docente - Sede Principal se fundamenta en los principios, objetivos y funciones definidos para la Universidad Santo Tomás en el Estatuto Orgánico de 2018 en cuanto a la formación integral, el humanismo, la función social de la Universidad, innovación y consolidación de comunidad académica, a través de las funciones sustantivas, y los diferentes actores de la USTA.

En cuanto a los maestros, el mencionado Estatuto establece en su Artículo 104:

“Desarrollan las actividades de docencia, investigación y de proyección social de la Universidad; deben reunir las calidades académicas, pedagógicas, morales y éticas necesarias para el cumplimiento de su función, y respetar la Misión, los principios, los objetivos institucionales y el carácter católico de la Universidad”. (2018)

Así y teniendo en cuenta que los docentes como agentes centrales en el cumplimiento de las funciones de la Universidad deben responder a los estándares de calidad y excelencia con los cuales esta se encuentra comprometida, se establecen los siguientes principios para el desarrollo de los ejercicios de cualificación y formación, de acuerdo con la Política y Lineamientos para el Desarrollo Integral Docente (2020):

IDENTIDAD E INTEGRALIDAD

Implica garantizar que el Plan de Formación Docente de cuenta del pensamiento dominicano tomista, y que en este sentido propenda por la formación como persona humana en todas las dimensiones.

CALIDAD Y PERTINENCIA

Responde a la excelencia en los procesos de formación y cualificación de los docentes, y la relevancia y congruencia de estos de manera que respondan oportunamente a las necesidades de la Universidad, los estudiantes y el contexto.

CORRESPONSABILIDAD

Refiere a la responsabilidad compartida de la Universidad para dar respuesta oportuna y pertinente a las necesidades de formación de los docentes con el objetivo de favorecer la calidad educativa; y de los docentes para asumir los compromisos derivados de dichos ejercicios de formación y el fortalecimiento de su proyecto de vida como docente tomasino.

TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO

Comprende el compromiso asumido por los docentes para integrar en sus procesos de docencia, investigación o proyección social, las experiencias y habilidades desarrolladas en los ejercicios de formación y cualificación, de manera que estas evidencien la aplicación del conocimiento adquirido y redunden en la formación de profesionales de alta calidad.

II. MARCO REFERENCIAL

La actualización del Plan de Formación Docente (PFD) se enmarca en diferentes referentes de orden internacional, nacional e institucional que justifican su pertinencia.

En primer lugar, retoma el Plan de Acción CRES 2018-2028 de la UNESCO, que en su Lineamiento 8 identifica la formación y fortalecimiento docentes como tema de investigación y como política, en aras de reconocer el papel protagónico de los profesores en el cambio educativo. En segundo lugar, el PFD se encuadra en el Marco Estratégico establecido por el Colombia para aportar al cumplimiento de la Agenda 2030 en relación con los ODS, en dicho marco y en otros referentes como el Plan Decenal de Educación 2016-2026 y las metas educativas 2021, el País se compromete a “aumentar considerablemente la oferta de docentes calificados” a través del fortalecimiento de la formación docente (Marco Estratégico 2019, Mineducación, 2019).

Así mismo, a nivel nacional el Plan de formación Docente, responde a los lineamientos del Acuerdo por lo Superior 2034 del Consejo de Educación Superior (CESU) que plantea promover la formación de docentes de educación superior en competencias pedagógicas y didácticas, así como la exigencia de un plan de formación de las IES, en orden a otorgar registros calificados y acreditaciones.

Institucionalmente el PFD se articula con las funciones sustantivas de la Universidad, reafirmando que el docente y su actividad investigativa cumplen, por su naturaleza, una función social; en este sentido, el docente está en continuo proceso de aprendizaje, evolución y actualización de su saber (PEI, 2004).

De otro lado, el PFD responde a la Línea de Acción 2 “Compromiso con el proyecto educativo: docentes co-constructores de universidad – país” del PGD 2020-2024 y el PIM 2016-2028, que proponen el fortalecimiento de la Formación Integral Tomasina para docentes a través de:

“Una ruta de formación integral, enfocada en la innovación disciplinar, didáctica y pedagógica, que sea diseñada a la medida de las necesidades, propósitos y requerimientos institucionales, en correspondencia con el perfil del docente tomasino; todo esto con el propósito de aportar al desarrollo humano y social de las regiones del país y otros contextos culturalmente diversos”. (PIM - USTA 2016-2028)

Además, el PFD materializa la línea de formación de la Política y Lineamientos Multicampus de Desarrollo Integral Docente (2020), la cual orienta el “Fortalecimiento y permanencia del Estamento Docente USTA, para el desarrollo de la docencia y la investigación con visibilidad e impacto social, a través de cuatro líneas de acción: Vinculación, Formación, Permanencia con Bienestar y Estímulos”, y que su desarrollo en las Políticas y Lineamientos para el Desarrollo Integral Docente establece:

“La Universidad garantizará en todas sus Seccionales y Sedes el diseño, aplicación, seguimiento y evaluación de los planes de formación docente que privilegien la formación posgradual avanzada (doctorados y posdoctorados) y favorezcan el desarrollo disciplinar y pedagógico. La formación docente en la USTA se materializa a través de un Plan de Formación Docente alineado con el Plan Integral Multicampus 2016-2028, Plan General de Desarrollo 2020-2024 y los proyectos de las Divisiones y Facultades, en cada una de las Seccionales y Sedes, de acuerdo con los lineamientos estructurales y metodológicos de la Vicerrectoría Académica General que se orientan a través de las Unidades de Desarrollo Curricular y Formación Docente, UDCFD, o las dependencias que hagan sus veces”.

Finalmente, la presente actualización del Plan de Formación responde a el Estatuto Docente aprobado en Consejo Superior en agosto de 2020, que establece dentro de los derechos de los docentes: “participar en programas de actualización y formación permanente de acuerdo con los planes y programas que adopte la Universidad”.

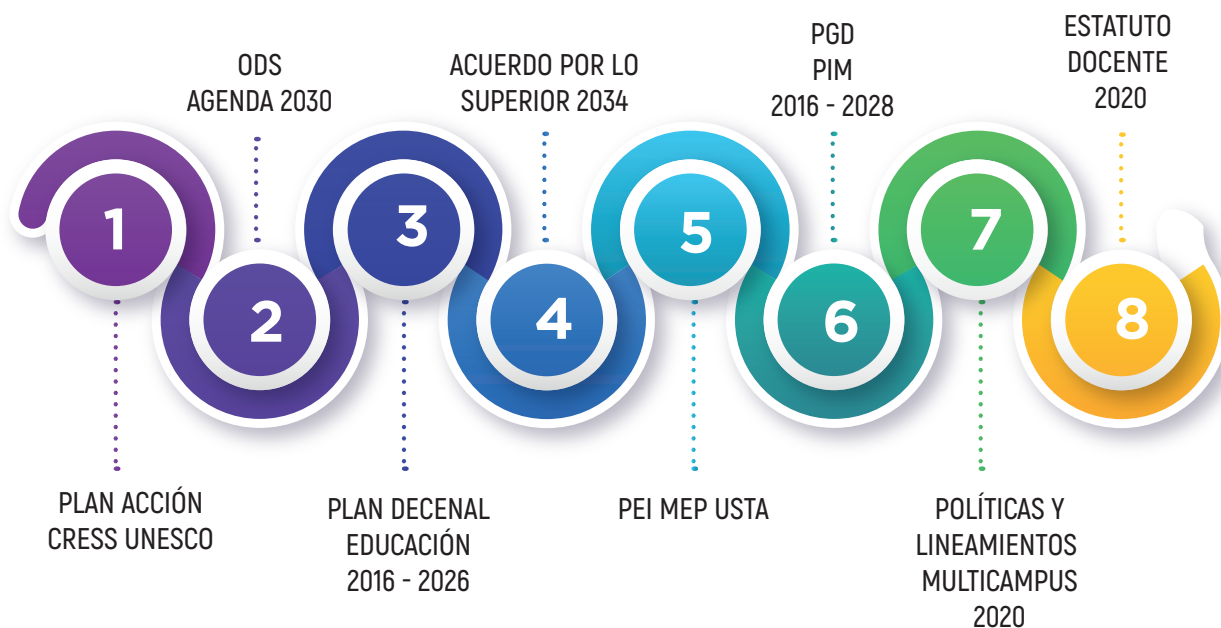


Gráfico 1. Referentes plan de formación docente Sede Principal 2021-2028

III. OBJETIVOS

General

Contribuir a la calidad académica e innovación educativa mediante la cualificación y actualización de los conocimientos pedagógicos, didácticos y disciplinares del estamento docente, a fin de lograr niveles superiores en los procesos formativos de alcance Multicampus, con base en los principios del pensamiento dominicano tomista.

Específicos

- ▶ Ofrecer programas de actualización y capacitación permanente al estamento docente, en relación con el conocimiento pedagógico, didáctico y la innovación educativa.
- ▶ Lograr los niveles de cualificación docente necesarios para cada Facultad, mediante el apoyo al estamento docente para acceder a formación posgradual a nivel de doctorado y posdoctorado.
- ▶ Responder oportuna y eficazmente a las necesidades de cualificación de las Facultades, Institutos o Unidades, a nivel Multicampus.
- ▶ Promover en el estatuto docente el desarrollo y perfeccionamiento de competencias en lengua extranjera. Capacitar a los docentes en metodologías activas y en el uso, apropiación e integración de las nuevas tecnologías en los procesos de enseñanza y aprendizaje.
- ▶ Desarrollar competencias para la formulación, aplicación y comunicación de procesos de investigación de impacto a nivel nacional e internacional.
- ▶ Promover entre el estamento docente la certificación de competencias, saberes y habilidades, a través de los sistemas de certificación nacionales e internacionales.

IV. RESULTADOS ESTUDIO DE IMPACTO PLAN FORMACIÓN DOCENTE 2014-2020

Estudios avanzados - Formación Posgradual

El Plan de Formación 2014- 2020, privilegió los procesos de selección, apoyo y estímulo docente a la formación posgradual en nivel de Maestría y Doctorado en los ejes de lo disciplinar y lo pedagógico. De acuerdo con los resultados de implementación del Plan de Formación Docente 2014-2020, en la línea de formación posgradual, la USTA apoyó la cualificación de 313 docentes, como se muestra en los siguientes gráficos:



Gráfico 2. Cantidad de docentes apoyados formación posgradual

Fuente: Elaboración UDCFD. Datos Departamento de Planeación.

Tipo de Formación Posgradual

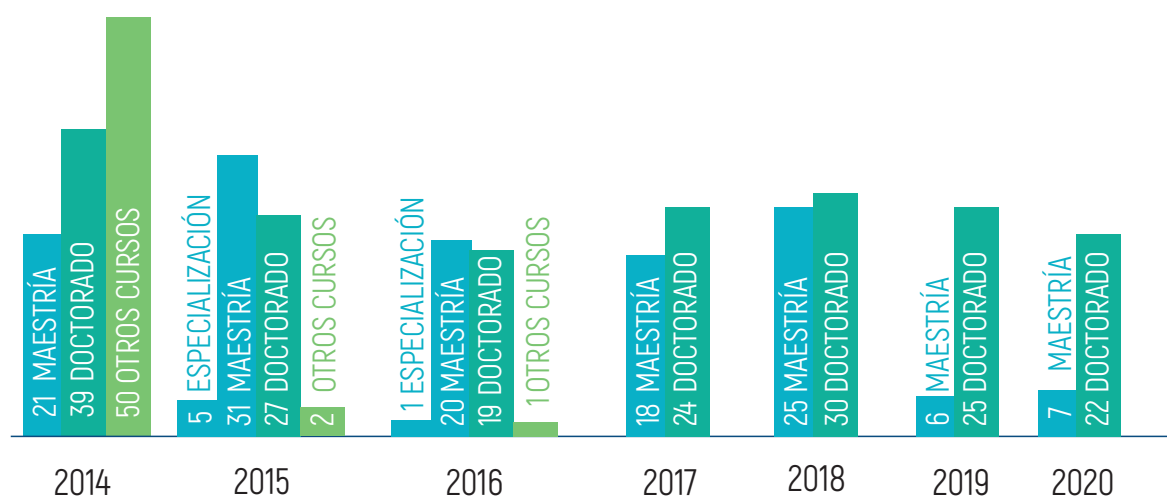


Gráfico 3. Distribución de apoyos por tipo de formación posgradual
Fuente: Elaboración UDCFD. Datos Departamento de Planeación.



Gráfico 4. Distribución por tipo de apoyo a 2018
Fuente: Elaboración UDCFD. Datos Departamento de Planeación.

Para 2020, el nivel de formación del estamento docente se encuentra distribuido de la siguiente así:

DISTRIBUCIÓN PLANTA DOCENTE POR NIVEL DE FORMACIÓN - MULTICAMPUS



Gráfico 5. Distribución estamento docente según nivel de formación Multicampus
Fuente: Elaboración UDCFD. Datos Departamento de Gestión del Talento Humano.

DISTRIBUCIÓN PLANTA DOCENTE POR NIVEL DE FORMACIÓN SEDE PRINCIPAL



Gráfico 6. Distribución estamento docente según nivel de formación Sede Principal
Fuente: Elaboración UDCFD. Datos Departamento de Gestión del Talento Humano.

Formación Permanente

El estudio de impacto del Plan de Formación Docente 2014 – 2020 tuvo como objetivo reconocer las necesidades de formación de los docentes de la Sede Principal en clave del aprendizaje de los estudiantes y en función del óptimo desarrollo de las prácticas académicas institucionales (Docencia, Investigación, Proyección Social, Gestión Académico-Administrativa y Filosofía Institucional).

Durante la vigencia 2014- 2020 del Plan de Formación, se realizaron las siguientes capacitaciones en la línea de formación permanente:

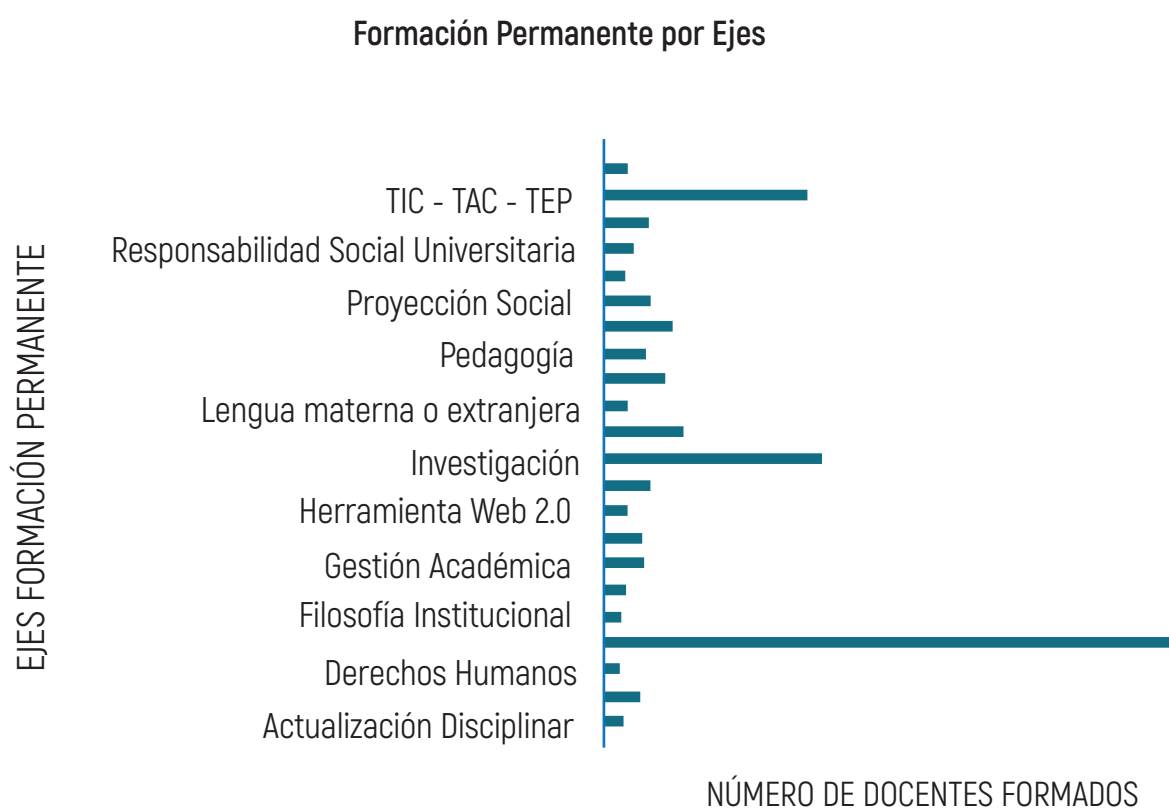


Gráfico 7. Formación permanente

Fuente: Elaboración UDCFD. Datos Departamento de Planeación.

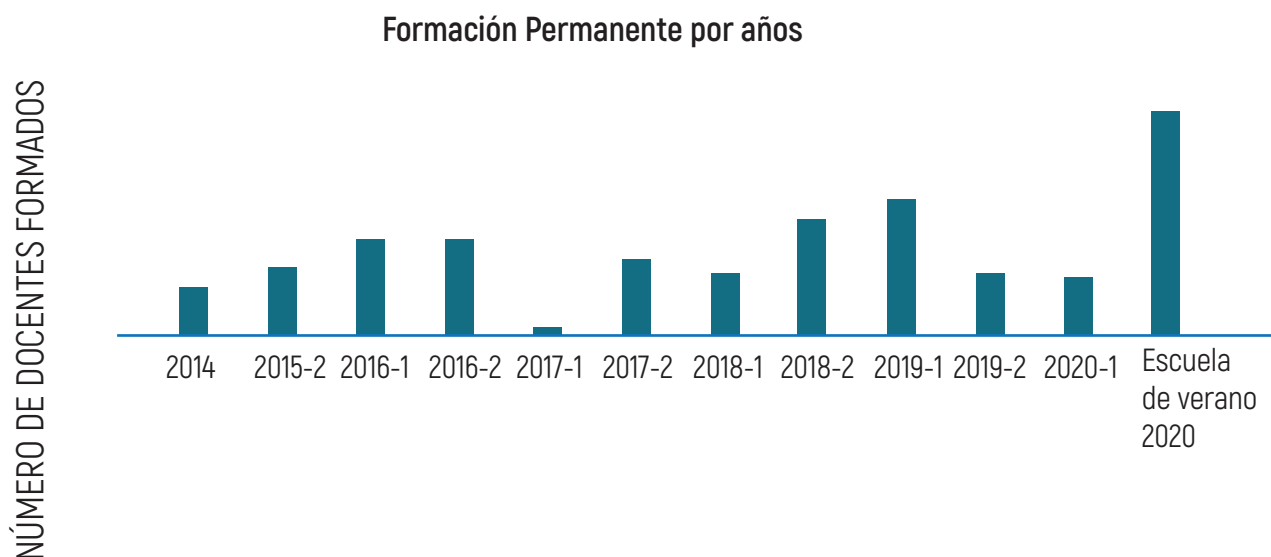


Gráfico 8. Formación permanente por años
Fuente: Elaboración UDCFD. Datos Oficina de Planeación.

La siguiente tabla muestra los principales hallazgos de este estudio y las oportunidades de mejora identificadas para la construcción de las estrategias del Plan de Formación Docente Sede Principal 2021-2028, constituyendo un punto de partida para la actualización de las propuestas de cualificación en los dos periodos lectivos de cada año y la Escuela de Verano:

Tabla 1.
Hallazgos estudio de impacto plan de formación docente 2014- 2020

Propuesta de productos o materiales de enseñanza en los cursos de formación permanente atendiendo a los actuales ejes de formación.	Propuesta de ajuste o creación de ejes o líneas para el Plan de Formación Docente Sede Principal 2021-2028	Oportunidades de mejora.
Ensayos, artículos académicos, syllabus, materiales didácticos, presentaciones, rúbricas materiales para inclusión educativa. Escritura de artículos científicos, investigación educativa en el aula, formulación de proyectos de investigación en general y de diseños metodológicos en particular. Formulación y desarrollo de proyectos de extensión universitaria. Rúbricas de evaluación de un examen de suficiencia video en lengua extranjera y redacción de artículos de investigación en un segundo idioma.	Gestión académico-administrativa: uso de herramientas administrativas y de gestión para la organización documental; diseño, evaluación y ejecución de presupuestos. Tecnología e innovación: desarrollo de apps como elementos de apoyo a la docencia, mediación de las TIC en el aula, implementación de HTML 5.0 para el desarrollo de documentos interactivos, nuevas herramientas web y medios de aprendizaje virtual básico, medio y avanzado. Estrategias para actividades evaluativas: entre las que se encuentran la formulación de preguntas tipo Saber-Pro para aplicación en espacios académicos; desarrollo de instrumentos de evaluación, rúbricas y evaluación digital.	Formación por competencias. Publicaciones de materiales de aprendizaje. Cursos sobre el sector creativo, artístico y las industrias culturales; análisis de datos y visualización de información; música, teatro, danza. Alianzas con entidades, empresas, organizaciones externas para certificaciones conjuntas. Invitar expertos internacionales. Flexibilidad horarios

Tomado y adaptado de: Estudio de Impacto del Plan de Formación Docente 2014-2020 UDCFD.

V. LÍNEAS Y ESTRATEGIAS

El documento de Políticas y Lineamientos Multicampus para el Desarrollo Integral Docente, define en cuanto a la formación dos líneas de acción para el apoyo y la promoción de los profesores, así:

a.

La formación permanente, cuyos ejes son: pedagogía (innovación pedagógica, didáctica y evaluación) capacidades en ciencia, tecnología e innovación, extensión universitaria, proyección social, gestión del currículo, la investigación y la responsabilidad social, lengua extranjera, TIC, TAC y TEP. Asimismo, existe dentro de la apuesta por la formación permanente, la Escuela de Verano cuyas temáticas están orientadas a habilidades para la vida, deporte, recreación y salud, derechos humanos e inclusión social y arte y cultura.

b.

La formación posgradual avanzada, de maestrías y doctorados. La USTA privilegiará la formación doctoral que permita el desarrollo disciplinar de las Facultades, Departamentos Académicos e Institutos.

Formación Permanente

En el marco de la actualización, el Plan de formación centra su objetivo en promover estrategias para apoyar la formación posgradual avanzada hacia el desarrollo de doctorados en áreas de conocimiento que fortalezcan los estudios disciplinares de acuerdo con la naturaleza de las Facultades.

El apoyo a la formación posgradual busca contribuir al logro los niveles necesarios de cualificación y cuantificación de la planta docente, para cumplir las condiciones de calidad de los programas y aportar a la consolidación de la excelencia académica través de los procesos rigurosos de investigación y producción que estos implican.

Adicionalmente, se espera que, a través de esta línea de formación, las prácticas de los docentes se vean enriquecido y se propicien innovaciones, a través de la aplicación de las herramientas adquiridas por los docentes en sus estudios.

Las siguientes estrategias se implementarán para el apoyo de formación posgradual:

BECAS USTA

Anualmente la Universidad ofrecerá a los docentes de tiempo completo la posibilidad de inscribirse gratuitamente, en los programas de doctorado ofertados por la USTA. La Universidad determinará el cupo en cada programa de doctorado y la asignación se realizará de acuerdo con los criterios definidos en el presente documento.

DESCUENTO PERFECCIONAMIENTO DOCENTE

De acuerdo con el Reglamento de Auxilios y Descuentos Educativos USTA 2019, los docentes con vinculación laboral podrán acceder a los siguientes descuentos para cursar programas de especialización o maestría:

- ▶ 40% docentes tiempo completo
- ▶ 30% docentes medio tiempo
- ▶ 20% docentes catedra laboral

APOYO ECONÓMICO O TIEMPO

Según lo establecido en el Acuerdo 09 de 2015, la Universidad ofrecerá apoyo económico o en horas nómina (tiempo) a los docentes admitidos en programas de doctorado en universidades nacionales o internacionales. Anualmente la Universidad a través de la Vicerrectoría Académica General y definirá, de acuerdo con los criterios establecidos en este documento y las aprobaciones del Comité Administrativo y Financiero Particular, los montos a financiar y las descargas en los planes de trabajo de los docentes. Este apoyo se otorgará también para estancias doctorales que requieran los docentes inscritos en posgrados en universidades internacionales y se gestionarán a través del Comité de Movilidades PROMOUSTA

CONVENIOS CON UNIVERSIDADES NACIONALES E INTERNACIONALES

La Universidad a través de la Dirección de Relaciones Internacionales y en trabajo colaborativo con la UDCFD, gestionará convenios con Instituciones de Educación Superior, en las que se oferten programas de doctorado que otorguen beneficios especiales a los docentes de la USTA que decidan realizar allí sus estudios avanzados.

Estrategias Formación Permanente

La formación permanente en la USTA se enfoca en fortalecer el desempeño de los docentes, brindando herramientas para la actualización y perfeccionamiento de la práctica pedagógica, la investigación, la producción académica y su proyecto de vida. De acuerdo con los resultados del estudio de impacto y el interés institucional, para la nueva vigencia del Plan de Formación se mantendrán los siguientes ejes:

- ▶ Pedagogía: innovación pedagógica, didáctica y evaluación.
- ▶ Capacidades en ciencia, tecnología e innovación.
- ▶ Extensión universitaria, proyección social.
- ▶ Gestión del currículo, la investigación y la responsabilidad social.
- ▶ Lengua extranjera, TIC, TAC y TEP.
- ▶ Escuela de Verano: habilidades para la vida, deporte, recreación y salud, derechos humanos e inclusión social y arte y cultura.

En orden a desarrollar los ejes mencionados, se implementarán las siguientes estrategias:

CURSOS ABIERTOS FLEXIBLES

Cursos ofertados durante los 3 periodos del año (Lectivo 1, Lectivo 2 y Escuela de Verano). Se definen a partir de una convocatoria abierta en la que se presentan los criterios de acuerdo con los ejes definidos y las directrices institucionales. Los cursos que se ofertan en el periodo intersemestral denominado "Escuela de Verano", de 15 o 30 horas; se centran en fortalecer aspectos relacionados con habilidades para la vida, deporte y recreación.

CURSOS DISCIPLINARES

Cursos diseñados y ofertados por los docentes al interior de las Facultades o Departamentos, dando respuesta a las necesidades de actualización disciplinar relacionadas con los espacios académicos. Se incluyen en el portafolio, pero su gestión a nivel logístico y económico se realiza desde las Facultades o Departamentos.

ENCUENTROS CON EXPERTOS

Semestralmente la Universidad invitará un experto internacional para abordar una de las temáticas definidas para los ejes y realizar procesos de formación de 1 a 3 días. De acuerdo con la programación del evento, las horas serán validadas en los planes de formación de los docentes.

DIPLOMADOS

Cursos que abordan temáticas con una intensidad horaria de 120 horas que se desarrollan durante un periodo lectivo. Entre ellos, se encuentra el Seminario Nacional Permanente sobre PEI y MEP, que propende por la apropiación de la filosofía institucional y el Modelo Educativo Pedagógico en todos los docentes de la USTA.

MOOC - CERTIFICADOS DIGITALES

La Universidad a través de la Unidad de Desarrollo Curricular y Formación Docente o quien haga sus veces, realizará una selección de cursos online que aborden cursos pertinentes dentro de los ejes definidos para la formación permanente.

FORMACIÓN POR DEMANDA

Los docentes podrán solicitar apoyo al Consejo Administrativo Académico Particular, con visto bueno de la Vicerrectoría Académica General, el apoyo económico para realizar cursos, diplomados o talleres en otras instituciones nacionales o internacionales; según los criterios establecidos en el presente documento. Cada Facultad podrá solicitar a la UDCFD o quien haga sus veces en Sedes y Seccionales, capacitaciones de los ejes establecidos en la línea de formación permanente si lo requieren.

HOMOLOGACIÓN DE ACTUALIZACIÓN O FORMACIÓN EXTERNA

Los docentes podrán realizar cursos en instituciones externas, las horas de estos cursos podrán ser validadas dentro del marco del Plan de Formación Docente si:

- a. El curso está en correspondencia con los ejes de formación institucionales.
- b. Cuenta con el aval del Decano o director(a) del Departamento.
- c. Tiene un producto final del proceso de formación (material de aprendizaje), según lo establecido para el desarrollo, evaluación, aprobación y certificación de los cursos en el marco del Plan de Formación Docente.

DOCENTE FORMADOR

Los docentes orientadores de los cursos aprobados mediante la convocatoria realizada por la UDCFD – VAG, recibirán un incentivo en horas (descarga laboral) o de orden económico. Sumado a esto, y de acuerdo con lo establecido en el estatuto docente, las horas de orientación se validarán como horas de formación en una relación 1: 1.5.

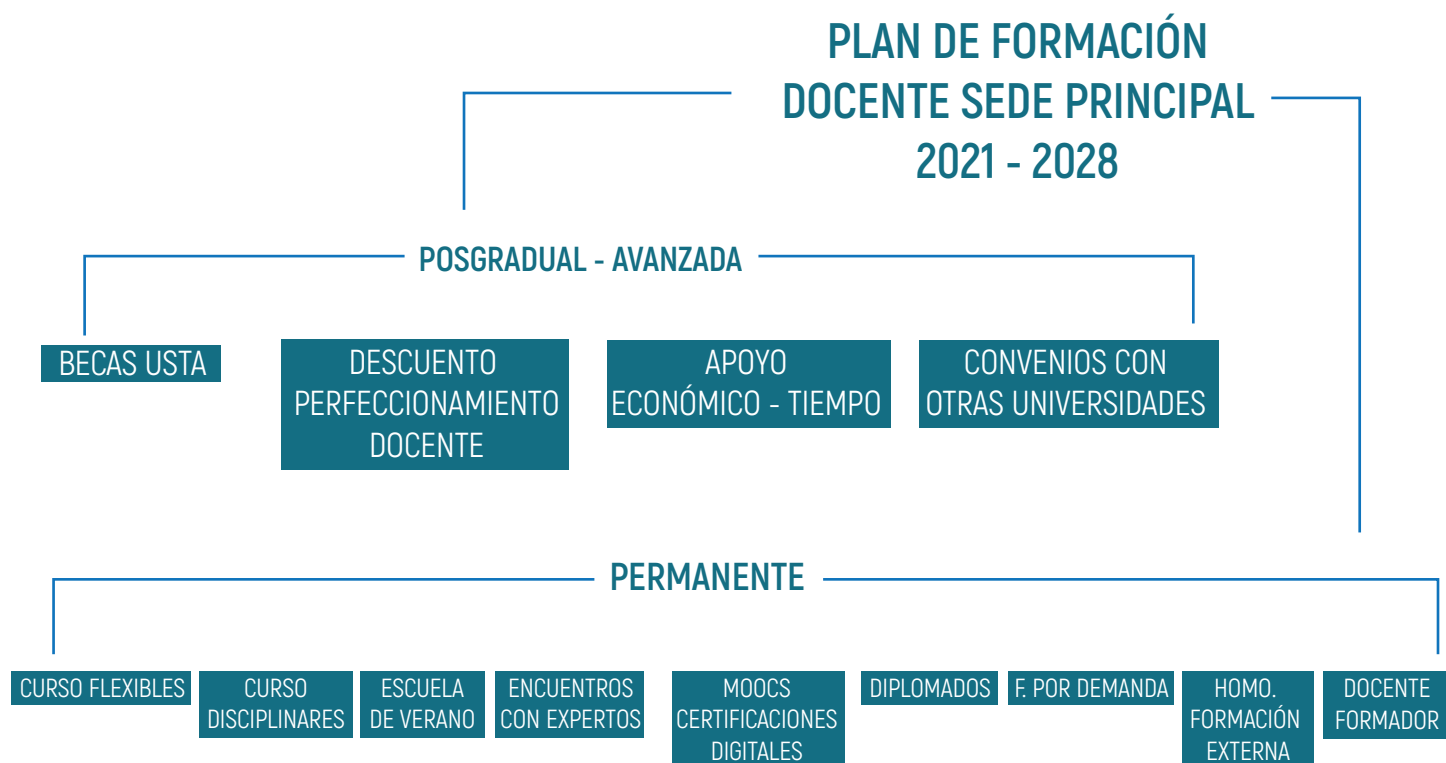


Gráfico 9. Estructura Plan de Formación Docente

Con base en los resultados del estudio de impacto sobre la implementación del Plan de Formación 2014-2020, y teniendo en cuenta las metas establecidas en el presente documento, los siguientes criterios se incorporarán en las estrategias para la línea de formación permanente:

- ✓ En orden a cualificar a todos los docentes en nivel B2, según lo establecido en el Acuerdo 46 de 2014, se ofertarán dos opciones de horarios para cada nivel de inglés.
- ✓ La Vicerrectoría Académica General a través de la UDCFD o quien haga sus veces en Sedes y Seccionales publicará anualmente los cursos, talleres, seminarios que se proyecten para la formación del estamento docente y su promoción se realizará de manera constante a fin de facilitar la inscripción de los docentes.
- ✓ Para cada periodo (lectivo 1, lectivo 2, Escuela de Verano) los docentes oferentes deben publicar los horarios en los que se desarrollarán los cursos, con el objetivo de minimizar la deserción de los profesores.

- ✓ Los materiales de aprendizaje derivados de cursos de formación permanente que cumplan con todos los requisitos estipulados en el Estatuto Docente 2020 y los exigidos por Colciencias, podrán servir para ascenso en el Escalafón.
- ✓ La UDCFD en colaboración con la dirección de investigaciones y el CRAI USTA, o quien haga sus veces en Sedes y Seccionales, seleccionará y publicará anualmente una compilación de materiales de aprendizaje exitosos, realizados por los docentes de cada curso ofertado.
- ✓ Los docentes que completen sus horas de formación a través de los cursos de lectivo 1 o lectivo 2 deben cumplir con las actividades para la transferencia de conocimiento, determinadas en el documento "transferencia y gestión del conocimiento" asociado a este Plan 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 VAG a través de la UDCFD.

VI. CRITERIOS DE ACCESO

Como lo menciona el documento de Políticas y Lineamientos Multicampus para el Desarrollo Docente:

“La USTA financiará la formación de los docentes de acuerdo con las políticas administrativas vigentes, y el Estatuto Docente posibilitará la claridad, transparencia y equidad en el acceso a la misma. El docente beneficiado deberá conocer las ventajas y compromisos contraídos al momento de ser parte del Plan de Formación, y la UDCFD o la dependencia que haga sus veces en las Seccionales y Sedes, realizará seguimiento y evaluación de estos”. (Políticas y Lineamientos Multicampus para el Desarrollo Integral Docente, 2020)

Criterios de acceso para cada una de las líneas de formación

Con base en lo precedente, se establecen los siguientes criterios de acceso para cada una de las líneas de formación.

Formación Posgradual - avanzada

- ▶ Los docentes que desean aplicar a los apoyos para formación posgradual avanzada deben estar vinculados a la Universidad, mediante contrato vigente de tiempo completo o medio tiempo. Su antigüedad debe ser mínimo de dos años.
- ▶ Los estudios deberán estar asociados al área de conocimiento disciplinar en la que se desempeña el docente en la USTA, así como con los campos de acción y las líneas de investigación de la Universidad.
- ▶ Los estudios posgraduales en áreas transversales se apoyarán para los docentes que se desempeñen en dichas áreas.
- ▶ El docente debe realizar el proceso de admisión en el programa correspondiente y demostrar su aceptación mediante la documentación correspondiente.
- ▶ El profesor debe tener buen desempeño de acuerdo con la evaluación docente.
- ▶ Se debe demostrar la calidad del programa que desea cursar y de la institución oferente.
- ▶ El docente debe contar con el aval del Decano de su Facultad o Director al momento de presentarse a la convocatoria.

Formación Permanente

Como estrategia para la cualificación del estamento docente de la USTA, los profesores deben cumplir dentro de su plan de trabajo con las siguientes horas formación permanente, anualmente:

✓ Docentes tiempo completo: 60 horas.

✓ Docentes medio tiempo: 30 horas.

Los docentes con vínculo laboral como hora cátedra podrán, de manera voluntaria y en el marco de lo normado en el Estatuto Docente y sus anexos, en especial el de ponderación de la producción académica, tomar cursos del portafolio de formación docente. Para ello se sugiere la siguiente distribución anual:

DOCENTES CÁTEDRA 15 A 30 HORAS

Los docentes de cátedra tendrán acceso voluntario a los cursos de formación permanente ofertados por la Universidad, de acuerdo con los compromisos establecidos para ello a través de la carta de compromiso.

Para acceder a los cursos de Formación Permanente, los docentes deben:

- ▶ Estar vinculados a la Universidad mediante contrato vigente.
- ▶ Realizar la inscripción de acuerdo con los tiempos establecidos por la Vicerrectoría Académica General en la Sede Principal.
- ▶ Contar con aval de Decano de Facultad o Director de Departamento Académico, Instituto o Unidad.
- ▶ Remitir a la UDCFD, la carta de compromiso debidamente diligenciada y firmada en los tiempos establecidos para ello.
- ▶ Una vez realizada la formalización de la inscripción, no procede la desvinculación o cambio de curso. En caso de que el docente tenga inconvenientes para cumplir con lo estipulado en el curso, debe gestionar la desvinculación ante la Vicerrectoría Académica General, a través de la UDCFD, indicando los motivos. Esta comunicación debe incluir el aval de su Decano o director(a) de Departamento o Instituto.

VII. CORRESPONSABILIDAD Y TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO

En coherencia con los principios establecidos en la Sección II del presente documento, particularmente con relación a los principios de corresponsabilidad y transferencia de conocimiento, para la nueva vigencia del Plan de Formación Docente de la Sede Principal 2021-2028, se establece un acuerdo en el cual se determinan las acciones derivadas a las cuales se comprometen los docentes que participen en los cursos de formación, a fin de que las competencias, habilidades y conocimientos desarrollados se pongan al servicio de las funciones sustantivas que desempeña el docente.

VIII. PROSPECTIVA

Para la vigencia del plan de Formación Docente de la Sede Principal 2021- 2028, se establecen las siguientes metas en cada una de las líneas:

Tabla 2.
Prospectiva formación posgradual- avanzada

CANTIDAD DE APOYOS POR AÑO PARA LA FORMACIÓN POSGRADUAL AVANZADA										
Año – Nivel de formación	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	Total	Responsables
Maestría	5	5	5	4	4	4	3	3	33	Vicerrectoría Académica General UDFCD
Doctorado	15	15	15	16	16	16	17	17	127	Decanos de Facultad Directores de Departamentos Académicos, Institutos y Unidades.

Tabla 3.
Prospectiva formación permanente

PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN ESPERADO POR AÑO EN LOS CURSOS DE FORMACIÓN PERMANENTE										
Año y porcentajes de participación por tipo de contrato	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	$\bar{x}$	Responsables
Planta (MT y TC)	75%	75%	80%	80%	80%	85%	90%	82%	82%	Vicerrectoría Académica General UDFCD
Cátedra	5%	5%	5%	7%	7%	8%	8%	10%	6,9%	Decanos de Facultad Directores de Departamentos Académicos, Institutos y Unidades.

Implementación y seguimiento

De acuerdo con lo establecido en el Documento de Políticas y Lineamientos Multicampus para el Desarrollo Docente,

“El diseño, implementación, seguimiento y evaluación de los procesos de formación docente (posgradual y permanente) por Seccional y Sede, estarán a cargo de la Vicerrectoría Académica General a través de la Unidad de Desarrollo Curricular y Formación Docente, o la dependencia que haga sus veces en Sedes y Seccionales, previo diagnóstico de necesidades de formación en el marco de lo consagrado en el PEI, en el Modelo Educativo Pedagógico y en la Dimensión de la Política Docente, previa aprobación presupuestal del Consejo Administrativo Financiero Particular”. (USTA, 2020)

Para lo anterior se tendrá en cuenta:

- ▶ Anualmente, la UDCFD coordinará la oferta de cursos para cada eje, que harán parte de la línea de formación permanente.
- ▶ Para la oferta y formulación de cursos, se realizarán diagnósticos anuales que permitan identificar necesidades de formación.
- ▶ Las convocatorias para oferentes de cursos las realizarán la Vicerrectoría Académica General, a través de la UDCFD, con la participación de directivos y docentes.
- ▶ Se implementarán estrategias para estimular y reconocer a los docentes oferentes de los cursos.

- ▶ Los cursos ofertados deben responder a los intereses institucionales de formación, en coherencia con las necesidades identificadas en los diagnósticos y mantener el Sello identitario de la USTA.
- ▶ La UDCFD realizará seguimiento permanente a la implementación del Plan de Formación de la Sede Principal, identificando el cumplimiento de las metas establecidas, los procesos de gestión y transferencia de conocimiento y los compromisos adquiridos por los docentes con apoyo para la formación posgradual.

El Plan de Formación de la Sede Principal será evaluado cada dos años por la UDCFD por medio de la

- ▶ implementación de instrumentos que permitan determinar fortalezas, oportunidades de mejora o actualizaciones necesarias con base en la demanda y percepciones de docentes y directivos.

REFERENCIAS

- Consejo Nacional de Educación Superior CESU. (2014). Acuerdo por lo Superior 2034. Propuesta de política pública para la excelencia de la educación superior en Colombia en el escenario de la paz. Multi-impresos S.A.S. Colombia.
- Ministerio Nacional de Educación. (2016). Plan Decenal de Educación 2016-2026. Mineducación. Colombia.
- Nacionales Unidas. (2018). Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. ONU. Estados Unidos.
- Universidad Santo Tomás. (2010). Modelo Educativo Pedagógico. Bogotá. Ediciones USTA, Colombia.
- Universidad Santo Tomás (2004). Proyecto Educativo Institucional. Bogotá. Ediciones USTA, Colombia.
- Universidad Santo Tomás. (2015). Documento Marco Desarrollo Docente. Bogotá. Ediciones USTA, Colombia.
- Universidad Santo Tomás. (2015). Plan de Formación Docente 2014-2020.
- Universidad Santo Tomás (2020). Políticas y Lineamientos Multicampus Desarrollo Integral Docente. Bogotá, Colombia. Ediciones USTA, Colombia.

ANEXO 1

ESTUDIO DE IMPACTO DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN DOCENTE 2014-2020, CON CORTE HASTA EL PERIODO ACADÉMICO 2018-I

INTRODUCCIÓN

La Universidad Santo Tomás, promueve la formación integral de las personas en el ámbito de la Educación Superior mediante procesos de enseñanza, aprendizaje, investigación y proyección social, para que respondan de manera ética, crítica, y creativa a fin de aportar soluciones a problemáticas y necesidades de la sociedad y el país (PEI, 2004). El Estatuto Orgánico (2010) refiere como uno de los principios generales de la Universidad, que la persona humana es la razón de ser del quehacer universitario, por tanto, la docencia, la proyección social y la investigación se encaminan al mejoramiento de la calidad de vida de las personas.

En razón al contexto anterior, la USTA asume como estrategia del programa de Formación de la comunidad universitaria, la formación y desarrollo docente disciplinar, pedagógico y didáctico, desde el perfeccionamiento de un programa de formación y desarrollo docente y académico, como aporte al fortalecimiento de la formación integral que ofrece la Universidad, lo que posibilitó la formulación del Plan de Formación Docente 2014-2020, como estrategia que coadyuve en el cumplimiento de los objetivos misionales de la Institución, el cual se ha venido implementando desde 2014, con la participación de docentes de tiempo completo y medio tiempo, con el fin de brindar espacios de actualización pedagógica, investigativa, social, académico administrativa y formación posgradual al estamento docente, en pro de aportar soluciones a problemáticas reales y propias de los estudiantes tomasinos.

Es así como el Plan de Formación Docente, se convierte en una estrategia que no solo permite al docente actualizarse en temas disciplinares, didácticos e investigativos, sino que le permite repensar su forma de enseñar y evaluar en el marco de las nuevas tendencias de aprendizaje de los estudiantes actuales, a través del diseño de materiales de enseñanza por cada curso o diplomado que curse en la Universidad, lo que posibilita también su crecimiento académico al interior de la Institución.

Es razón al contexto anterior, se refleja la necesidad de conocer y valorar cuáles han sido los resultados e impactos concretos generados en razón a la implementación del Plan de Formación Docente USTA 2014-2020, con corte a 2019, a través de un estudio de impacto, que posibilite la identificación y análisis de los resultados de dichos procesos de cualificación y actualización docente, con respecto a los ejes de formación, el material de enseñanza, la formación posgradual y su articulación con el proceso de aprendizaje.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A través de la identificación de las necesidades de formación de los docentes tomasinos y teniendo en cuenta las tendencias institucionales, nacionales e internacionales relacionadas con la docencia y el desarrollo profesional, se implementó el Plan de Formación Docente 2014-2020, el cual responde a varios ejes de formación que posibilitan la actualización disciplinar y pedagógica de manera permanente.

Pero a 4 años de implementación del Plan de Formación Docente USTA, con los resultados expuestos más adelante, y antes de cerrar el plan vigente y reformular o actualizar el siguiente, vale la pena indagar sobre la pertinencia en su ejecución y las posibles necesidades de modificación o ampliación. Esto, en correspondencia con el compromiso que tiene la Universidad Santo Tomás con la alta calidad, la planeación institucional estratégica a largo plazo, la aplicación permanente de ejercicios de autoevaluación y autorregulación en los programas, y la unificación de procesos, procedimientos y métodos a nivel nacional (Tomás Noticias, 23 de agosto de 2018), los cuales se enmarcan en el Sistema de Gestión de Calidad (Norma ISO 9001:2015) Institucional, que demanda una integralidad en el ciclo de gestión PHVA de mejora continua.

En ese orden de ideas, el presente estudio de impacto surge como una respuesta a la necesidad de conocer cuáles han sido los resultados e impactos concretos generados en razón a la implementación del Plan de Formación Docente USTA 2014-2020, en consideración con lo proyectado en 2014 y su trayectoria hasta 2019, ya que es preciso identificar las oportunidades de mejora de dicho plan, a través del análisis del número de docentes formados, el tipo de material de aprendizaje, los ejes de formación y las maestrías y doctorados que se han apoyado a lo largo de la implementación de la estrategia de formación permanente y posgradual.

La idea del profesor experto que limita su función al desarrollo de una clase no tiene cabida ya en el nuevo esquema del trabajo docente (...) La especificación de nuevas demandas en la formación profesional supone cambios importantes en la forma de abordar la docencia universitaria, que debe enfrentar el tema de la calidad, con una visión más holística respecto a sus dimensiones: comprender la complejidad de la gestión de la docencia y los cambios del currículo, en cuanto a métodos de enseñanza y evaluación, en el marco de un nuevo estilo docente (Secretaría Académica, 2012. Programa Institucional de Formación Docente. México: Universidad de Colima).

El mundo está evolucionando vertiginosamente y exige a las instituciones de educación superior la constante adaptación de sus fines y estructuras para poder responder asertivamente a los requerimientos sociales y particulares, que implican transformaciones de orden curricular, organizativo, administrativo, metodológico y de capacitación, así como actualización del personal docente, pues debe admitirse que la formación inicial que poseen los docentes, al igual que otros profesionistas, no les bastará ya para el resto de su vida (Delors, 1995).

El profesorado universitario ha estado centrado en realizar una docencia orientada al saber académico, necesario y cada vez más globalizado y abundante, pero insuficiente para dar respuesta a los nuevos retos de la sociedad del conocimiento, las demandas de los empleos y los cambios exponenciales en los estilos y modos de desempeñar la vida laboral, impregnada por la utilización de las TIC, así como la incidencia de las redes sociales y la continua transformación de la cultura, las organizaciones y los múltiples escenarios socio - laborales, con abundantes culturas y modos de resolver los problemas (Medina, Domínguez y Ribeiro, 2011:123)

¿Qué docente y académico universitario se requiere actualmente? ¿Qué relación y armonización de este académico con los restantes del sistema educativo y singularmente con los del nivel de educación secundaria? Desde este contexto y desde este texto – pretexto: ¿Qué modelos, programas y formas de actualizar al profesorado universitario estamos desarrollando? (Medina, Domínguez y Ribeiro, 2011:122).

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Caracterizar la implementación/ejecución del Plan de Formación Docente, entre 2014 y 2019.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Determinar la cantidad del material didáctico diseñado por los docentes, en el marco del Plan de Formación Docente 2014.
2. Identificar el comportamiento en el ejercicio áulico de los ejes declarados en el Plan de Formación, a través de los resultados de evaluación docente de pregrado.
3. Analizar el comportamiento de la distribución de horas nómina para las actividades de comisión de estudios y formación calificada.
4. Determinar el nivel de ejecución presupuestal por cada periodo contable.
5. Establecer el nivel de pertinencia de los cursos del plan de formación docente, a través de la evaluación conferida por los participantes de estos.
6. Verificar el cumplimiento de los compromisos de investigación adquiridos para el apoyo a la formación posgradual.

JUSTIFICACIÓN

El plan de formación es sometido permanentemente a seguimiento y evaluación, lo que permite conocer los resultados que obtienen de su implementación y así establecer oportunidades de mejora en su operación. Es por eso y teniendo en cuenta la vigencia del Plan (2014-2020) se gesta la necesidad de establecer los diversos impactos de dichos procesos de formación, en cuanto cantidad de docentes formados, material de enseñanza diseñado, ejes de formación, compromisos adquiridos, pertinencia y calidad de los cursos ofrecidos, a través de evaluación de impacto, la cual permitirá desde el análisis crítico de los resultados obtenidos, la formulación del Plan de Formación 2021-2027 en clave Multicampus y en atención a las actuales tendencias formativas para los docentes tomasinos.

El principal aporte de este trabajo, es que permite contribuir al debate y reflexión respecto a la formación del profesorado universitario, aspecto fundamental en el logro de universidades inclusivas y de calidad, al poner en evidencia aspectos tales como la innovación pedagógica, la implementación de recursos que posibiliten la internacionalización, tanto de los docentes, como de los estudiantes, el impacto social de sus egresados y su incidencia en la resolución de problemáticas reales y propias del contexto. Además, el diagnóstico realizado en esta propuesta pretende contribuir a la mejora de los programas formativos del docente universitario, aportando notas y claves a tener en cuenta en su diseño, siendo conscientes de que la formación y su evaluación son de gran relevancia en la mejora de los procesos de enseñanza, en el marco las actuales tendencias nacionales e internacionales sobre innovación pedagógica.

MARCO DE REFERENCIA

ALGUNOS ANTECEDENTES

DOCUMENTOS MARCO DESARROLLO DOCENTE

El proceso de Desarrollo Docente en la USTA promueve el fortalecimiento y la consolidación del proyecto de vida del docente tomasino, desde su vinculación y durante su permanencia, en coherencia con los postulados de la formación Dominicana Tomista y el PEI, privilegiando una carrera docente apoyada en su reconocimiento como persona, en su formación desde un principio de corresponsabilidad y en el bienestar integral del mismo. El Desarrollo Docente posibilita dinamizar los proyectos curriculares y, en este marco, la formación integral de los estudiantes tomasinos (p. 8)

LÍNEAS DE ACCIÓN

1.

Vinculación (p. 9): que se desarrollará a partir de un proceso de selección en condiciones de equidad, según las necesidades de los programas académicos y con exigencia de maestría a partir de 2015

2.

Formación (p. 10): mediante líneas de acción en el apoyo y promoción por parte de la Universidad: la formación permanente y la formación posgradual de maestrías y doctorados.

3.

Permanencia con bienestar (p.11): manifiesto en el plan de trabajo y evaluación docente, así como el establecimiento de programas, servicios y actividades de bienestar para los docentes, en sus componentes psicoafectivo, cultural, lúdico deportivo, físico y mental. Ej.: Escuela de Verano, la cual empezó a implementarse en el 2018 y ha contado con participación de todos los docentes tomasinos.

4.

Estímulos (p. 12): a) el reconocimiento institucional al docente distinguido en cada una de las funciones universitarias -docencia, investigación, proyección social y gestión académico-administrativa-; b) la comisión de estudios, y c) la comisión de servicios. Todos ellos por el VAG.

PRESENTACIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN DOCENTE USTA 2014-2020

La Universidad Santo Tomás a partir de un diagnóstico realizado en 2014 sobre la necesidad de diseñar estrategias y actividades para el mejoramiento profesional y pedagógico del estamento docente, asume como estrategia al interior del Plan de Desarrollo General 2012-2015, la formación y desarrollo docente disciplinar pedagógico y didáctico como una ruta orientadora para la cualificación y perfeccionamiento de todos los docentes tomasinos, la cual se denominó Plan de Formación Docente 2014-2020, con el fin de

“Promover la actualización, cualificación y perfeccionamiento del Estamento Docente de la Universidad Santo Tomás, con base en los principios del pensamiento Dominicano y Tomista, para favorecer la consolidación de las funciones sustantivas, así como la gestión académico – administrativa y el bienestar integral docente, a fin que desde su rol como mediador permee su práctica pedagógica en relación con la formación integral del estudiante y responda a las demandas sociales de cara a la realidad nacional y del mundo (p. 7) [...] La Universidad garantizará en todas sus Sedes y Seccionales el diseño, aplicación, seguimiento y evaluación a los planes de formación docente que privilegien la formación posgradual (maestrías y doctorados), así como los cursos de actualización y permanencia docente que favorezcan el desarrollo disciplinar y su forma de enseñarlo”. (p. 21)

Según lo estipulado en el Plan de Formación Docente (2014), “la formación profesoral en coherencia con las funciones universitarias contempla que toda formación docente implica per se la producción con diferentes fines”:

- ✓ Docencia: se orienta en el diseño y elaboración de guías, módulos, objetos virtuales de aprendizaje (OVAS), ambientes virtuales de aprendizaje (AVAS), textos, manuales y demás material pedagógico.
- ✓ Investigación: orientado al diseño y elaboración de proyectos de investigación, artículos investigativos, ponencias, libros producto de investigación, entre otros.
- ✓ Proyección Social: procura el diseño de proyectos que favorezcan la transformación de los contextos sociales, culturales, académicos y empresariales, así como el vínculo interinstitucional universidad-empresa- estado; diseño estratégico y sistematizado de convenios para el desarrollo de prácticas y pasantías académicas, entre otras.
- ✓ Gestión académico – administrativa: Refiere el diseño de procesos y procedimientos de gestión encaminados al mejoramiento continuo de los programas y las unidades académicas (p. 9-10)
- ✓ De esta manera se consolida un plan de formación docente, a través de dos rutas de acción para la formación, la primera relacionada con estudios avanzados (posgraduales), la segunda, en línea con estudios para la actualización permanente.

1.- POSGRADUAL

Se privilegiará la formación en áreas de conocimiento como, ciencias sociales y humanas, ciencias básicas, ciencias económicas y administrativas, y ciencias ingenieriles, ello con el objetivo de incrementar la producción investigativa en dichas áreas, dado que se evidencia un bajo índice de producción, apropiación y difusión de conocimientos en las mismas.

Acuerdo 09 de 2015: Condiciones para el apoyo posgradual:

- ▶ + de 2 años de antigüedad.
- ▶ Calificación satisfactoria +4.
- ▶ Carta de solicitud (+ formato).
- ▶ Estar registrado en Sistema de Ciencia y Tecnología y vinculado a un grupo de investigación (CvLAC).
- ▶ Acreditar cofinanciación.
- ▶ Posgrado coherente con las líneas y proyectos de la facultad, departamento, instituto o unidad + Carta de aval de Decanos.
- ▶ Posteriormente: firmar el contrato + doble de tiempo + póliza *50% otorgado + pagaré en blanco + Cubrir gastos de visado y consulares + entregar semestralmente un artículo publicación o módulo virtual + informe semestral y final del proceso.
- ▶ Procedimiento: presentar iniciativa a Decano o Dir. + Validación x Consejo de Facultad + Solicitud de Decano Facultad y División a CAF + Se informa a todos y se firma contrato.

Adicionalmente: Reglamento de Auxilios y Descuentos Educativos, en el numeral. 8 sobre “descuentos”, dice: 84. Perfeccionamiento docente.

“ Es el descuento que otorga la Universidad al personal docente para cursar un programa de especialización o de maestría que ofrezca la Universidad en sus diferentes Sedes y Seccionales; este beneficio también aplica para los docentes que transitoriamente ejerzan en la Universidad funciones de dirección académica o administrativa, en concordancia con lo dispuesto en el Artículo 5 del Estatuto Docente.

Los porcentajes a aplicar para estudiantes con vinculación laboral docente son:

- ▶ 40% para docentes de tiempo completo.
- ▶ 30% para docentes de medio tiempo.
- ▶ 20% para docentes de cátedra laboral (p. 20)

Tabla 1.

Nivel de formación	Proporción de docentes - relación años							Total	Responsables
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020		
Maestría	20	35	55	100	100	100	100	510	VAG - UDCFD- Decanos de Programas Académicos Directores de departamento e Instituto
Doctorado	10	15	15	10	15	10	15	90	VAG - UDCFD- Decanos de Programas Académicos Directores de departamento e Instituto
Total	30	50	70	110	115	110	115	600	

Fuente. Elaboración propia, 2019.

2.- ACTUALIZACIÓN PERMANENTE

A partir del diagnóstico realizado en 2014, se consolidan los grandes ejes de formación para la Universidad Santo Tomás: Institucional, Pedagogía -didáctica y evaluación-, Lengua extranjera, Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) e Investigación (p. 11-15)

Los docentes tomasinos según la modalidad de contrato cursan 60 o 30 horas anuales (tiempo completo y medio tiempo sucesivamente) de formación permanente, las cuales pueden estar distribuidas en lectivo I, lectivo II o intersemestral, lo cual no interviene en el cumplimiento de sus funciones contractuales.

La participación en dichos procesos de formación aumentó año a año, tras el inicio del Plan de Formación Docente en 2014.

Tabla 2.

Evolución horas de formación docente permanente por ejes Sede, Seccional y DUAD				
Ejes de formación	2015	2016	2017	2018
Principal	33.240	72.170	41.820	62.160
Filosofía Institucional	360	8.370	1.620	4.170
Investigación	2.510	11.430	9.660	12.690
Lengua materna o extranjera	3.880	3.770	6.960	19.560
Pedagogía: didáctica y evaluación	24.570	15.600	3.060	8.520
Tecnologías de la información y la Comunicación (TIC)	1.920	16.740	5.460	8.790
Otros		16.620	15.060	8.430

Fuente: Boletín Estadístico de la Universidad Santo Tomás, 2018.

Al interior del Plan de Formación Docente, se realiza un proceso de seguimiento y evaluación al mismo, el cual está a cargo de la Unidad de Desarrollo Curricular y Formación Docente UDCFD. Dicho proceso se genera a partir de un aplicativo en las aulas virtuales, donde los docentes participantes pueden relacionar la percepción sobre los cursos que hayan tomado. Lo anterior permite realizar seguimiento al cumplimiento de la propuesta de formación de cada uno de los docentes oferentes de cursos y así agenciar oportunidades de mejora al interior del Plan de Formación. Asimismo, los resultados se convierten en insumo para la evaluación de las propuestas de cursos, cuyo fin es actualizar el portafolio anualmente, a través de una convocatoria para todos los docentes de la USTA.



UNIVERSIDAD
SANTO TOMÁS
SEDE PRINCIPAL