

Documento marco

Desarrollo Docente

2015 vamos por la
REACREDITACIÓN
súmate
EXPERIENCIA Y CALIDAD



UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
PRIMER CLAUSTRO UNIVERSITARIO DE COLOMBIA

USTA COLOMBIA

Documento Marco

Desarrollo Docente



© Universidad Santo Tomás, 2015
Ediciones USTA Carrera 13 n.º 54-39
Bogotá, D. C., Colombia
Teléfono: (+571) 587 8757. Ext. 2991
editorial@usantotomas.edu.co
<http://www.editorial-usta.edu.co>

Coordinación editorial: Valeria D'Amato Orozco,
María Adelaida López Alzate, Yeniter Khatéleen
Escalona Poleo.

Corrección de estilo: Mayra Alejandra Castellanos
Meneses, Óscar Javier Arango Arboleda, María del
Mar Agudelo Torres, Hilda Liliana Ayala Hernández,
Luis Daniel Pico Páez, Jessica Nathalia Sanabria
Cantón, Nadia Johana Paola González Rodríguez,
Juan Carlos Molano Carrillo, Gloria Elisa Amézquita
Ospina, María Fernanda Chacón Castro, Juan Carlos
Velásquez Sánchez, Jesús Delgado Argoti, Clara Inés
Galindo Huertas.

Pauta gráfica: Sylvana Silvana Blanco Estrada.

Diseño: Laura Cortés Ardila.

Diagramación: Taller de Edición Rocca.

Impresión: Ultracolor Artes Gráficas L.T.D.A.

Hecho el depósito que establece la ley
Impreso en Colombia • Printed in Colombia
Se prohíbe la reproducción total o parcial de
esta obra, por cualquier medio, sin la autorización
expresa del titular de los derechos.

©Derechos reservados
Universidad Santo Tomás
<http://www.usta.edu.co>
2015

ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL AUTORES

Unidad
UDCFD

Responsable
Fabiola Hernández

Bibiana Sepúlveda B.
Sede Medellín

Carlos Alberto Pabón M.
Sede Villavicencio

Nelly Milady López R.
Seccional Bucaramanga

José Eduardo Pardo V.
Seccional Tunja

Félix Hernando Barreto J.
VUAD

Fabiola Inés Hernández B.
Sede Principal Bogotá

Tabla de contenido

1.	Contextualización y antecedentes	5
2.	Conceptualización	10
3.	Misión y visión del proyecto	12
3.1.	Misión	13
3.2.	Visión	14
4.	Política	15
5.	Líneas de acción	17
5.1.	Vinculación	19
5.2.	Formación	20
5.3.	Permanencia con bienestar	21
5.4.	Estímulos	23
6.	Gestión y organización	24
6.1.	En relación con la vinculación	26
6.2.	En relación con la formación	27
6.3.	En relación con la permanencia con bienestar	28
6.4.	En relación con los estímulos	29
7.	Recursos	30
8.	Logros	32
9.	Impactos	34
10.	Sistema de evaluación, seguimiento y mejora del proceso	36

1. Contextualización y antecedentes

De acuerdo con Toffler, Bell y Drucker (citados por Mojica, 2012) vivimos la llamada sociedad del conocimiento, por lo cual reconocer la relación entre la capacidad de generar riqueza, el desarrollo científico y, lógicamente, *la calidad de la educación superior* es una necesidad para cualquier país; no en vano el Foro Económico Mundial ha demostrado en sus reportes anuales la relación empírica entre estas tres variables (World Economic Forum, 2013).

Desde los orígenes de la universidad en el siglo XII, tanto en Bolonia como en París, hasta la época moderna, se ha reconocido como actores principales al docente y al estudiante, ya que estos configuran relaciones en respuesta a lo que la sociedad demanda de la educación superior. Si la época actual demanda conocimiento, ellos deben ser capaces de acceder, renovar y generar investigación que permita responder a esta necesidad, siendo el docente el agente catalizador de tal proceso.

En este contexto, el docente-investigador cobra importancia, ya que el conocimiento producido por él se transformará en conocimiento publicable y en soluciones reales para el entorno, lo cual contribuirá a consolidar el prestigio institucional de la universidad y será un puente con la sociedad (Mojica, 2012).

Es entonces lógico reconocer 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 actual sociedad.

El Plan Decenal de Educación Colombiano para el periodo 2006-2015, si bien está próximo a finalizar, traza una ruta de acción respecto hacia dónde direccionar los programas o planes de cualificación, perfeccionamiento y desarrollo del estamento docente en una institución educativa. En los propósitos del plan se establece como uno de los fines de la educación (Ministerio de Educación Nacional, MEN, 2012): “Contribuir a la transformación de la realidad social, política y económica del país, al logro de la paz, a la superación de la pobreza y la exclusión, a la reconstrucción del tejido social y al fomento de los valores democráticos, y a la formación de ciudadanos libres, solidarios y autónomos”.

Este plan decenal caracteriza el sistema educativo y la labor del maestro en los siguientes términos: “El sistema educativo colombiano debe tener su fundamento en la pedagogía y estar basado en el respeto y en el reconocimiento social de la acción de los maestros, como sujetos esenciales del proceso educativo de calidad. El Estado garantizará a los maestros condiciones de vida dignas para su desarrollo profesional, personal y ético”.

En consecuencia, este documento resalta la necesidad del “desarrollo profesional, dignificación y formación de docentes y directivos docentes”, a partir de estrategias tendientes a lograr la integración de los siguientes elementos: la identidad de los docentes con su profesión, la transformación de las representaciones e imaginarios sociales en relación con la profesión docente, con el consecuente reconocimiento y valoración de las acciones, a través del estatuto profesoral.

Se plantean en el plan otras políticas pertinentes para los procesos de formación de docentes, como “la ciencia y la tecnología integradas en la educación”, “la renovación pedagógica y el uso de las TIC en la educación”, “el desarrollo de competencias pedagógicas y disciplinares”, políticas que por su pertinencia deben ser tenidas en cuenta en cualquier sistema de formación docente (MEN, 2012).

El Acuerdo por lo Superior 2034 (CESU, 2014) plantea la propuesta de política pública para la excelencia de la educación superior en Colombia en el escenario de la paz y se constituye en documento orientador para las próximas dos décadas en relación con diez temas claves, en los cuales el profesor se convierte en actor protagónico. Entre otros lineamientos referidos a los docentes, se establece en este acuerdo:

- Formar a los profesores en el marco de una docencia inclusiva (centrada en el aprendizaje de los estudiantes), de manera que puedan llevar a cabo una práctica pedagógica coherente con la diversidad de los currículos y del contexto colombiano
- Reconocer y valorar el trabajo de los profesores, y garantizar su cualificación como actores centrales del proceso formativo.
- Promover que todos los profesores de educación superior acrediten estudios y competencias pedagógicas y didácticas, para favorecer acciones metacognitivas de los estudiantes.
- Adoptar como un criterio para el otorgamiento de registros calificados y de acreditaciones, que los profesores de planta tengan estabilidad y exista un escalafón que ofrezca oportunidades para realizar una carrera profesional. Verificar también que se cumplan los requisitos de ley para la vinculación de profesores de cátedra y temporales.
- Exigir, para el otorgamiento de registros calificados y de acreditaciones, un plan de formación del profesor en aspectos disciplinares, didácticos y pedagógicos, y evidencias de su implementación. Así mismo, registrar la existencia de un sistema de evaluación.

En lo relacionado con el aula como escenario investigativo, el docente, desde paradigmas contemporáneos, se convierte en investigador pedagógico. Es necesaria una “reconceptualización de la

investigación sobre y en la educación, en la que la separación teoría-práctica intenta ser superadora de un hiato histórico, superándolo, viendo al profesorado con capacidad de construcción de un pensamiento pedagógico propio, con capacidad de generar conocimiento pedagógico en la práctica y, por tanto, de ser protagonista activo de la investigación” (Imbernon, F. 2002).

En lo que respecta a la Universidad Santo Tomás, en coherencia con la filosofía tomista, se reconoce la necesidad de brindar un espacio propicio para el crecimiento y desarrollo continuo de los docentes tomasinos. Se cumple ya más de una década de acompañamiento por parte de las instancias encargadas en cada sede, seccional y Vicerrectoría de Universidad Abierta y a Distancia (VUAD) del desarrollo curricular y la formación docente, y son ya varios los planes de mejoramiento docente formulados por la Universidad a fin de contar con docentes de las más altas calidades. El Estatuto Docente, los planes de formación docente, los avances en los procesos de evaluación docente y las políticas del Departamento de Gestión del Talento Humano, han orientado los planes de cualificación y el fortalecimiento del cuerpo docente de la Universidad, por medio del establecimiento de objetivos y metas encaminadas a lograr el perfil del docente tomasino. Adicionalmente, el reconocimiento del docente como miembro protagónico de la comunidad educativa por parte de los programas de Pastoral Universitaria, ha permitido caracterizar la formación docente por la integralidad y la coherencia con el Proyecto Educativo Institucional de la Universidad Santo Tomás.

Como Institución de Educación Superior Colombiana Acreditada, la Santo Tomás declara entre sus propósitos, la formación de profesionales de la más alta calidad, lo que implica contar con docentes de elevadas cualidades profesionales, éticas y pedagógicas (Universidad Santo Tomás, 2010). El Plan de Mejoramiento Docente 2006-2011 presentaba en su momento la necesidad de contar con profesores capaces de reconocer y promover la interdisciplinariedad; hábiles en la implementación y el aprovechamiento de las posibilidades que ofrecen las tecnologías de la información y la comunicación en el contexto de la educación superior y conocedores de las nuevas metodologías de enseñanza-aprendizaje, que permitan la construcción de conocimiento en torno a los programas de educación ofrecidos por la institución (Universidad Santo Tomás, 2010).

En el primer periodo de 2014, en el marco de actualización de la Política de Desarrollo Docente, se identifica de manera conjunta, entre las distintas sedes, seccionales y VUAD, las necesidades de formación tanto permanente como posgradual que orientarán el Plan de Formación Docente para el periodo 2014-2020 en cada una de ellas.

En la formación posgradual se encuentra la necesidad de fortalecer los programas de maestría (67 %) y en la formación permanente se identifican los ejes temáticos prioritarios, todos ellos ponderados sobre el 75 %: a) segunda lengua (88 %); b) actualización curricular (82 %); c) estrategias didácticas para el aprendizaje (81 %); d) redacción científica y normas de publicación e indexación (80 %); e) la evaluación como herramienta para el aprendizaje (78 %).

Este mismo trabajo en equipo permite determinar la necesidad de fortalecer la cultura de la actualización y el perfeccionamiento docente a partir del reconocimiento del ejercicio de corresponsabilidad

entre la Universidad y el profesor, en tanto que la Universidad posibilitará estrategias de apoyo a la formación y el docente asumirá compromisos a fin de colocar al servicio de las funciones misionales (docencia, investigación y proyección social), así como de la gestión académico-administrativa, el conocimiento y las competencias adquiridas a lo largo de dicha formación.

Por otro lado, la evaluación docente constituye en la USTA una estrategia de mejoramiento continuo y de aprendizaje para el profesorado, puesto que permite identificar el grado de desarrollo de este y con base en ello se diseñan planes de mejoramiento que orientan el proceso educativo. Esta cultura de la evaluación docente, que se consolida en la Universidad en el año 2000, evoluciona de manera paulatina hasta convertirse hoy en un proceso objetivo, riguroso, accesible tecnológicamente y suficiente desde el punto de vista de la participación de distintos actores y de la evaluación de las diferentes funciones asociadas con el ejercicio docente en las distintas sedes, seccionales y VUAD. Se observa un incremento gradual de la participación estudiantil y se acuerda, en el primer periodo de 2014, la unificación de la metodología a escala nacional.

A partir del ejercicio conjunto de la Mesa Nacional de Currículo y Docencia en el primer periodo de 2014, se identifica la necesidad de fortalecer los mecanismos de promoción para la participación de estudiantes en este proceso, así como las estrategias de retroalimentación y seguimiento continuo al docente, a fin de permitir que los resultados obtenidos de este ejercicio favorezcan el desarrollo y el mejoramiento permanente del estamento docente.

2. Conceptualización

El Desarrollo Docente, proceso propositivo e intencional que responde a las necesidades concernientes a la dignificación personal y profesional de los docentes tomasinos, alinea el proyecto de vida personal de los mismos con el Modelo Educativo Pedagógico Institucional y el Proyecto Educativo Institucional USTA. El docente, como un actor protagónico en la formación de los estudiantes, razón de ser de la Misión de la Universidad Santo Tomás, conserva, adapta, renueva y actualiza su saber, para cooperar así en la actividad racional del estudiante con el fin de mediar en la construcción de su propio saber (PEI, 2004). El docente es llamado a ser agente creativo y crítico en las dimensiones pedagógica, científica, intelectual y cultural.

Un eje de acción institucional, que reconoce el rol del docente tomasino en la consolidación de la formación integral de los futuros profesionales, se orienta al diseño de políticas, estrategias y actividades para el desarrollo y mejoramiento del estamento docente, lo cual se sustenta en el establecimiento de condiciones de permanencia con bienestar y estímulos a la producción académica.

En virtud de ello, se busca promover y apoyar las experiencias, profesionales y personales de los docentes, que redunden en importantes aportes para el fortalecimiento de las funciones misionales, pues, en línea con el PEI (p. 87), el maestro es agente externo, mediador, suscitador y facilitador, “servidor” de la inteligencia del estudiante.

3. Misión y visión del proyecto

3.1. Misión

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 responsabilidad 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.

3.2. Visión

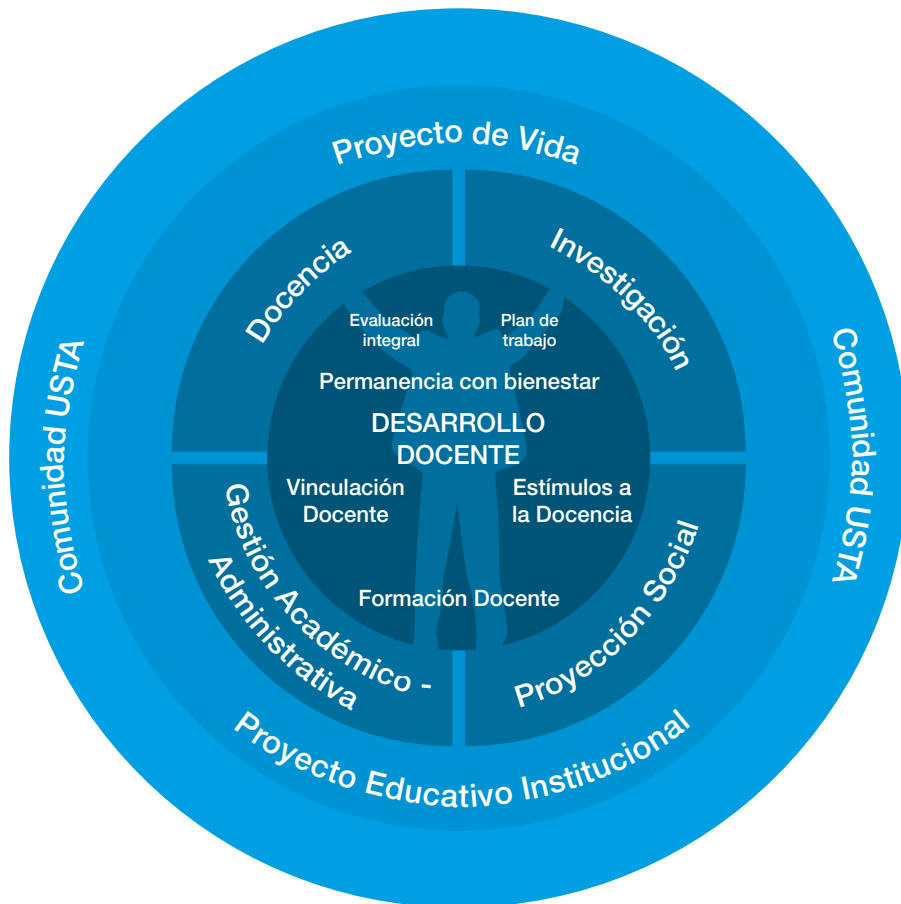
En el año 2023, la Universidad Santo Tomás contará con un cuerpo docente comprometido con la formación integral de los profesionales tomasinos, reconocidos a escala nacional e internacional por su aporte a la solución de problemáticas sociales a través de la visibilidad de su producción académica, con formación de alto nivel e índices de permanencia que demuestren la armonía del proyecto de vida personal con el Proyecto Educativo Tomasino.

4. Política

Con base en los principios humanistas del pensamiento Dominicano Tomista, se establece como uno de los ejes fundamentales de la reflexión pedagógica la búsqueda permanente de espacios y estrategias que propicien el desarrollo integral del estamento docente, pues sobre este recae la responsabilidad de crear nuevos y mejorados procesos de formación para los estudiantes, en aras de responder a las múltiples realidades del contexto social. Ello hace cognoscible la construcción de espacios que propicien el desarrollo y perfeccionamiento del perfil profesional e investigativo de los docentes, facultando el sentido de pertenencia y su reconocimiento como miembros integrales de la comunidad académica. En consecuencia, la permanencia con bienestar del docente favorece el desarrollo y consolidación de las funciones universitarias y del sello identitario institucional. La excelencia docente se constituirá en meta de la USTA, y el quehacer y productividad derivados del mismo, en garantía de visibilidad que finalmente se traduzca en impacto a la sociedad que espera respuestas fehacientes de los procesos formativos de nivel superior.

5. Líneas de acción

La concepción de Desarrollo Docente identifica cuatro líneas de acción para posibilitar que la comunidad USTA provea un espacio de articulación entre el Proyecto Educativo Institucional y el proyecto de vida docente, en pro del cumplimiento de las funciones universitarias de docencia, investigación, proyección social y gestión académico-administrativa. Estas líneas son:



Fuente: elaboración institucional

5.1. Vinculación

Los docentes de todas las sedes, seccionales y Vicerrectoría de Universidad Abierta y a Distancia, VUAD, serán vinculados con iguales criterios y lineamientos de contratación, que garanticen la objetividad y pertinencia en su nombramiento.

Todas las sedes, seccionales y VUAD seguirán el procedimiento de convocatoria, selección y vinculación docente requerido por el Departamento de Gestión del Talento Humano o la dependencia que haga sus veces, de forma que se caracterice por la objetividad y transparencia que permitan favorecer los intereses académicos de la Universidad en el marco del Plan General de Desarrollo. Las plazas docentes disponibles deberán obedecer a un análisis de necesidades de cada programa académico de la USTA y se deberán diferenciar claramente los requisitos para los docentes de pregrado, especialización, maestría y doctorado.

Los perfiles diferenciales de los docentes serán tenidos en cuenta al momento de la vinculación de los profesores y sus roles serán determinados por la alta dirección, que aplicará los Lineamientos de Nómina y seleccionará los docentes tutores (tanto de la modalidad presencial como a distancia y virtual), los docentes consejeros y los docentes nacionales (para el caso de los programas a distancia).

Los docentes nuevos que ingresen a la Universidad a partir del primer semestre de 2015 deben certificar como mínimo título de maestría o estar adelantando estudios en este nivel de formación. Los docentes antiguos que a la misma fecha no certifiquen el nivel de formación aquí mencionado, deberán iniciar dichos estudios a más tardar en el segundo periodo de 2015. En casos excepcionales se puede aceptar la amplia experiencia profesional del docente, el reconocimiento del gremio y de la sociedad civil, como criterio de cumplimiento mínimo de formación posgradual. De ser así, el docente deberá entrar en un programa de formación permanente que le permita actualizar su saber disciplinar.

5.2. Formación

20

La Universidad garantizará en todas sus sedes, seccionales y VUAD el diseño, aplicación, seguimiento y evaluación de los planes de formación docente que privilegien la formación posgradual (maestrías y doctorados) y favorezcan el desarrollo disciplinar y pedagógico.

La formación docente en la USTA deberá materializarse en un Plan de Formación Docente alineado con el Plan General de Desarrollo y los proyectos de divisiones y facultades, en cada una de las sedes, seccionales y VUAD, de acuerdo con los lineamientos estructurales y metodológicos de la Unidad de Desarrollo Curricular y Formación Docente, UDCFD, o la dependencia que haga sus veces.

Se identifican dos líneas de acción en el apoyo y promoción por parte de la Universidad: a) la *formación permanente*, cuyos ejes son la actualización disciplinar, la comunicación en lengua materna y en lengua extranjera, la formación en humanismo y ética de acuerdo con la filosofía institucional, las tecnologías de la información y la comunicación, la pedagogía, la gestión académico-administrativa y la investigación; b) la *formación posgradual*, de maestrías y doctorados. Las necesidades de desarrollo de las facultades podrán hacer emerger nuevos ejes de formación permanente para los docentes adscritos.

La USTA financiará estos programas de acuerdo con las políticas administrativas vigentes, y el Estatuto Docente posibilitará la claridad, transparencia y equidad en el acceso al mismo. 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, realizará seguimiento y evaluación de los mismos.

5.3 Permanencia con bienestar

La Universidad establecerá estrategias para la permanencia docente, que propendan por el bienestar como eje del desarrollo personal y profesional. La evaluación integral, la formación académica permanente y posgradual y la producción académica se reconocen como ejes axiales de la continuidad de los docentes. De igual forma, los programas de bienestar universitario transversalizan esta línea para el desarrollo integral del docente, en el marco de la filosofía institucional. La permanencia del docente se promoverá mediante dos estrategias específicas: el plan de trabajo docente y la evaluación integral docente, y una transversal: el bienestar desde un concepto integral.

Todas las sedes, seccionales y VUAD deberán implementar, de acuerdo con los lineamientos emanados por la UDCFD o la dependencia que haga sus veces, el Plan de Trabajo Docente, en el cual se establece la asignación de roles, actividades y tiempos para el desarrollo de las funciones universitarias, la producción académica esperada, y se determinan los indicadores para realizar la evaluación docente. El plan de trabajo se debe realizar en cada periodo académico y debe ser aprobado por el decano de facultad.

La evaluación docente se caracteriza por ser integral, permanente y siempre con fines de mejora. Desde este punto de vista, los aspectos relacionados con la identidad institucional, lo pedagógico, el dominio disciplinar y los valores de las buenas prácticas docentes, se constituyen en criterios de evaluación integral. Autoevaluación del docente, evaluación de los estudiantes y heteroevaluación del decano son ejercicios de evaluación integral.

La gestión docente está directamente relacionada con el desarrollo de las funciones universitarias y, en tal sentido, el resultado de la evaluación docente será insumo de diagnóstico y de proyectos y programas de desarrollo universitario.

Se debe implementar la metodología de la evaluación docente definida por la UDCFD o la dependencia que haga sus veces, estableciendo claramente momentos, seguimiento y retroalimentación de dicho proceso. Debido a las particularidades de la VUAD, esta contará con metodología e instrumentos propios que le permitan identificar oportunidades de mejora y diseñar planes de optimización.

Cada sede, seccional y VUAD, por medio del Departamento de Promoción y Bienestar Universitario o la dependencia que haga sus veces, contará con programas, servicios y actividades de bienestar para los docentes, en sus componentes psicoafectivo, cultural, lúdico-deportivo, físico y mental.

5.4. Estímulos

Los docentes tomasinos serán reconocidos por su desempeño y productividad en el desarrollo de las funciones misionales; el Estatuto Docente será garante de su consecución. Todas las sedes, seccionales y VUAD reconocerán a los docentes que por sus méritos, logros y compromiso institucional aporten con calidad al fortalecimiento académico y la visibilidad institucional.

Se considerarán como estímulos a la producción académica: 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.

Los reconocimientos serán expedidos por la Vicerrectoría Académica General a través de la UDCFD o la dependencia que haga sus veces, y serán entregados al finalizar cada año lectivo; las comisiones de estudio serán evaluadas en cada programa académico y las autorizará el Consejo Administrativo y Financiero Particular. La comisión de servicios será aprobada por el decano de división, previa argumentación del decano de facultad, y estará sujeta a la viabilidad presupuestal del programa; estas dos últimas posibilidades podrán solicitarse en cada periodo académico.

El Estatuto Docente deberá garantizar la claridad y cumplimiento de los estímulos a la producción docente, asociada a sus funciones misionales, docencia, investigación y proyección social. La internacionalización es considerada en esta dimensión como la oportunidad de movilizarse a escala internacional en el marco de una comisión de estudios o de servicios. Igualmente, esta posibilidad deberá ajustarse a los requerimientos determinados en conjunto con la Oficina de Relaciones Internacionales (ORII).

6. Gestión y organización

Las instancias y procesos relacionados con la implementación del proceso de Desarrollo Docente en la USTA son:

6.1. En relación con la vinculación

26

Los procesos relacionados con esta línea son: convocatoria, selección, contratación, inducción y reinducción de docentes para pregrado, maestría, especialización y doctorado. Los programas académicos, los departamentos, la Unidad de Desarrollo Curricular y Formación Docente o la dependencia que haga sus veces, y el Departamento de Gestión del Talento Humano, deberán fijar criterios y consensuar procedimientos para garantizar calidad, transparencia y oportunidad en los procesos de vinculación.

Los procesos de reinducción docente serán periódicos y en todo caso girarán en torno a las funciones universitarias, en el marco del PEI y el Plan General de Desarrollo vigente. Su planeación e implementación estarán lideradas por la Vicerrectoría Académica y se lograrán a través de la Unidad de Desarrollo Curricular y Formación Docente o la dependencia que haga sus veces.

6.2. En relación con la formación

El diseño, implementación, seguimiento y evaluación del programa anual de formación docente por sede, seccional y VUAD, estarán a cargo de la Unidad de Desarrollo Curricular y Formación Docente, o la dependencia que haga sus veces, previo diagnóstico de necesidades de formación en el marco de lo consagrado en el PEI y en el Modelo Educativo Pedagógico y Política Curricular, previa aprobación presupuestal del Consejo Administrativo Financiero Particular. En la formación de los docentes se contará con el apoyo de los decanos de facultad o directores de departamentos, como jefes directos de los docentes, para lo cual se programarán estrategias periódicas y específicas.

6.3. En relación con la permanencia con bienestar

28

Los procesos relacionados con esta línea son: para el plan de trabajo docente, la elaboración y seguimiento; para la evaluación docente, el diseño, implementación, retroalimentación y plan de mejoramiento del proceso. El plan de trabajo se convierte en herramienta fundamental de la planeación docente, por lo cual su elaboración debe estar orientada por la UDCFD o la dependencia que haga sus veces, al iniciar cada periodo académico. El seguimiento estará a cargo de cada programa, y el decano o director se encargará de proponer las acciones de mejora correspondientes, de acuerdo con el seguimiento.

En lo referente a la evaluación docente, será la UDCFD o la dependencia que haga sus veces, la encargada de coordinar con los actores necesarios, el diseño e implementación de dicho proceso. Se encargará también de promover y generar estrategias para la participación de los estudiantes, los docentes y los decanos.

La evaluación docente, para cumplir con su objetivo, deberá contemplar un momento de retroalimentación y de identificación de acciones de mejora para el periodo que sigue; estos momentos estarán a cargo del decano y deberán documentarse debidamente.

Respecto a los programas, servicios y actividades de bienestar universitario, la unidad encargada en cada sede, seccional y VUAD, deberá elaborar un plan anual de bienestar docente, que será socializado con las instancias académico-administrativas con injerencia en el proceso de Desarrollo Docente. El Departamento de Promoción y Bienestar Universitario en cada sede, seccional y VUAD, se encargará de la promoción y convocatoria de los docentes a los servicios y actividades propuestas.

6.4. En relación con los estímulos

Los procesos relacionados con esta línea son: diseño de programa de estímulos, aprobación, oficialización de convocatoria y premiación. La Vicerrectoría Académica, en coordinación con las diferentes unidades de currículo, investigación, proyección social, calidad o las dependencias que hagan sus veces, lidera estos procesos. La UDCFD se encargará de hacer seguimiento semestral a los mismos.

Tres modalidades son consideradas como estímulos: a) reconocimiento institucional al docente distinguido en cada una de las siguientes categorías: docencia, investigación, proyección social y gestión académico-administrativa; b) comisión de estudios y, c) comisión de servicios.

7. Recursos

La implementación de un proceso de Desarrollo Docente de calidad requiere recursos de diversa índole, entre otros, para el fortalecimiento del talento humano de la UDCFD o la dependencia que haga sus veces, encargada de articular, proponer y consolidar los objetivos del Desarrollo Docente como política institucional. La disponibilidad de recursos tecnológicos asociados a la contratación, evaluación y formación docente es necesaria para lograr la visión planteada del docente tomasino. Las distintas actividades inmersas en los procesos de convocatoria, selección, contratación, divulgación y evaluación, requieren desarrollos informáticos que permitan garantizar la automatización, objetividad y eficiencia requeridas. Por lo tanto, es necesaria la disponibilidad de ingenieros, servidores y desarrollos web específicos.

El Plan de Formación Docente en sus componentes posgradual y permanente, así como el programa de estímulos, requieren la destinación de recursos financieros y el establecimiento de alianzas de formación con otras IES o con instituciones que permitan cumplir los propósitos fijados. Los recursos financieros necesarios para el desarrollo de los programas, servicios y actividades de bienestar universitario para los docentes estarán contemplados en el presupuesto anual del Departamento de Promoción y Bienestar Universitario.

8. Logros

Las facultades y departamentos han realizado procesos de vinculación docente con criterios diversos. El Departamento de Gestión del Talento Humano implementó en 2013 la caracterización del proceso y el respectivo procedimiento para la selección de docentes, previa identificación de perfiles requeridos, para garantizar principios de calidad, idoneidad, transparencia y meritocracia.

Respecto a los logros alcanzados en el propósito institucional de cualificación docente, el informe de gestión de la Vicerrectoría Académica General para el periodo 2010-2013, evidencia que la Universidad apoyó en la Sede Principal a 275 docentes para acceder a niveles de especialización, maestría y doctorado, lo que representó casi tres veces la meta establecida en 2006 referida a formación posgradual. Así mismo, la Universidad posibilitó que 805 docentes llevaran a cabo programas de formación permanente en pedagogía, desarrollo disciplinar y gestión académico-administrativa, entre otros, lo cual superó las metas establecidas en el Plan de Mejoramiento Docente de 2006-2011.

Todos los servicios de Bienestar en lo psicoafectivo, salud, cultura y recreación están diseñados para los docentes y sus familias. Los recursos informáticos, deportivos y recreativos, implementados de manera gradual en todas las sedes, seccionales y VUAD, garantizan la presencia de Bienestar Universitario en USTA Colombia. El seguimiento y evaluación de estos servicios se realiza de manera periódica, cualitativa y cuantitativa.

Desde hace más de una década se premia a los docentes investigadores por su producción académica. De igual forma, se ha reconocido a docentes por su impacto en la sociedad a través de las diferentes estrategias de proyección social. En los dos últimos años se otorgaron estímulos a los docentes por función sustantiva y para 2014 se privilegia el estímulo a todas las funciones universitarias desarrolladas con calidad por los profesores de tiempo completo y medio tiempo.

9. Impactos

- Acreditación institucional de alta calidad, Principal y VUAD
- Acreditación de alta calidad de programas académicos
- Certificación de calidad ISO 9001. Abril de 2014
- Formación integral de los docentes
- Formación docente en nivel posgradual
- Incremento de la producción académica en las funciones sustantivas de docencia, investigación y proyección social
- Participación en órganos colegiados institucionales
- Participación en gremios y entidades del sector social y productivo
- Creación y actualización de programas académicos en sus diferentes niveles y metodologías
- Transformación de la realidad social, política y económica de los sectores y zonas de influencia de la Universidad
- Intervención en comunidades para el logro de la paz, la superación de la pobreza y la exclusión; la reconstrucción del tejido social y el fomento de los valores democráticos; la formación de ciudadanos libres, solidarios y autónomos
- Calidad del docente, con base en el respeto y en el reconocimiento social de su acción como sujeto esencial del proceso educativo
- Docentes con mejores condiciones de vida, dignas para su desarrollo profesional, personal y ético
- Fortalecimiento y consolidación del proyecto de vida del docente tomasino

10. Sistema de evaluación, seguimiento y mejora del proceso

Respecto a la contratación, la articulación entre el Departamento de Gestión del Talento Humano y el equipo de la UDCFD o la dependencia que haga sus veces, favorecerá sistemas de información conjuntos que permitan determinar el impacto de la política de Desarrollo Docente, por medio de indicadores objetivos. De igual manera, es necesario garantizar la articulación del Departamento de Bienestar Universitario en los procesos de evaluación del estamento docente, desde un concepto de integralidad.

Para el seguimiento y evaluación de las funciones docentes se establecerán lineamientos que posibiliten la planeación académica y en esta línea su correspondiente evaluación. Las auditorías a la nómina y el Comité de Auditoría a Nómina Académica serán instancias para el seguimiento y mejoramiento del desempeño docente, liderados por la Vicerrectoría Académica. USTA Colombia privilegiará la retroalimentación y el seguimiento a los planes de formación docente. De igual manera, con la evaluación docente se plantean ejercicios de metaevaluación que permitan el análisis del desempeño docente.

Respecto a los estímulos y seguimiento a su adjudicación, la UDCFD o la dependencia que haga sus veces, será la unidad responsable de realizar la evaluación de su impacto según procesos y procedimientos articulados y liderados por las respectivas vicerrectorías Académica y Administrativa y Financiera. Todo lo anterior en consonancia con el Estatuto Docente de la Universidad. El Departamento de Promoción y Bienestar Universitario, en cada una de las sedes, seccionales y VUAD, determinará la pertinencia e impacto de los programas, servicios y actividades de Bienestar Universitario para los docentes. En todo caso, los procesos de seguimiento y evaluación del Desarrollo Docente estarán enmarcados en el ejercicio de mejoramiento continuo y, por ende, de la calidad del proyecto de vida y del desempeño de los profesores de la Universidad Santo Tomás.