

# PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAL DOCENTE



**ELABORADO Y ACTUALIZADO POR:  
VICERRECTORÍA ACADÉMICA**

**APROBADO POR EL CONSEJO SUPERIOR  
ACUERDO 002, ARTÍCULO 1  
16 DE MAYO DE 2016**

**MEDELLÍN, COLOMBIA**

## TABLA DE CONTENIDO

PRESENTACIÓN .....	3
1. PROCESO HISTÓRICO Y METODOLÓGICO PARA EL DISEÑO DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAL DOCENTE .....	5
2. MARCO FILOSÓFICO .....	7
2.1 MISIÓN .....	7
2.2 VISIÓN .....	7
2.3 PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL .....	7
3. MARCO LEGAL .....	11
3.1 CONTEXTO LEGAL .....	11
3.2 ESTATUTO PROFESORAL .....	11
4. OBJETIVOS DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAL DOCENTE....	13
5. JUSTIFICACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAL DOCENTE .....	14
6. POLÍTICAS INSTITUCIONALES PARA EL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAL DOCENTE .....	15
6.1 POLITICAS GENERALES .....	15
6.2 POLÍTICAS PARA LA ASIGNACIÓN DE AYUDAS ECONÓMICAS PARA ESTUDIOS DE POSGRADO .....	16
6.3 CONDICIONES PARA LA PRESENTACIÓN Y SELECCIÓN DE BENEFICIARIOS A ESTUDIOS DE POSGRADO .....	18
6.4 POLITICAS PARA LA ASIGNACIÓN DE AYUDAS ECONÓMICAS PARA ESTUDIO DE CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DOCENTE.....	19
6.5 CONDICIONES PARA LA PRESENTACIÓN Y SELECCIÓN DE BENEFICIARIOS PARA ESTUDIOS DE ACTUALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN .	21
7. PROGRAMAS DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAL DOCENTE....	23
PROGRAMAS DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAL DOCENTE.....	23
7.1 PROGRAMA DE FORMACIÓN EN DOCENCIA ADVENTISTA .....	24
7.2 PROGRAMA DE FORMACIÓN PEDAGÓGICA .....	24
7.3 PROGRAMAS DE FORMACIÓN DE DOCENTES INVESTIGADORES .....	26
7.4 PROGRAMAS DE FORMACIÓN EN GESTIÓN ACADÉMICO – ADMINISTRATIVA UNIVERSITARIA.....	27
7.5 PROGRAMA DE ACTUALIZACIÓN EN EL ÁREA DE DESEMPEÑO DOCENTE .....	28
7.6.2. Objetivos .....	30
7.7 PROGRAMA FORMACIÓN POSGRADUADA .....	30
8. ESTRATEGIAS GENERALES PARA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN .....	33
9. ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA.....	34
10. RECOMENDACIONES .....	36

## PRESENTACIÓN

La Corporación Universitaria Adventista, concibe el “Plan de Desarrollo del Personal Docente” como el conjunto de oportunidades que la Institución ofrece directa o indirectamente a sus docentes, con el fin de afianzar su compromiso con la filosofía adventista de la educación, facilitarles actualizar y profundizar sus conocimientos en su área específica de desempeño, elevar su nivel investigativo, perfeccionar su formación y desarrollo pedagógico y ampliar su cultura, con el fin de contribuir de esta manera a elevar el nivel de calidad de todos los procesos y productos del quehacer universitario.

Su propósito fundamental es contribuir al fortalecimiento de la calidad de los programas académicos mediante la formación avanzada de docentes y directivos docentes como una de las estrategias para lograr el mejoramiento de la calidad de la educación, el desarrollo de la investigación, y abrir mayores posibilidades de servicio de la Institución, a la población adventista y a la sociedad en general.

Para fortalecer la investigación en la Corporación, el Plan se propone definir acciones de capacitación para los docentes investigadores a fin de afianzar la conformación y consolidación de los grupos y de las líneas definidas y priorizadas institucionalmente. Siendo que el fortalecimiento de los grupos de investigación requiere mayor número de profesores con estudios de posgrado, el Plan privilegia la formación de magísteres y doctores.

El Plan se apoya en el diagnóstico sobre el estado actual de la docencia en la Corporación, el conocimiento de las áreas de desarrollo académico y de las necesidades existentes en estos campos.

Para su implementación se cuenta con el apoyo de la Iglesia Adventista como dueña y patrocinadora de la Institución, con el Consorcio de Universidades Adventistas y los convenios con ella establecidos, con el entusiasmo y aporte del personal docente en su permanente deseo de superación y con las posibilidades que puedan ofrecer entidades nacionales e internacionales oferentes de becas y créditos tales como el ICETEX, COLFUTURO y COLCIENCIAS.

Los datos estadísticos del personal docente y de su desarrollo profesional serán actualizados permanentemente por el Departamento de Desarrollo Humano; igualmente los datos y proyecciones financieras por la Vicerrectoría Financiera. El presente documento provee los formatos básicos para tal efecto.

El Departamento de Desarrollo Humano elaborará una carpeta de seguimiento al Plan de Desarrollo de Personal Docente e igualmente registrará en el portafolio profesional de cada docente copia de los certificados, diplomas, constancias y demás evidencias de su desarrollo con el fin de presentar información actualizada a los organismos de control.

Por último, el presente documento contiene elementos genéricos que lo pueden caracterizar como un Plan Permanente de Desarrollo del Personal Docente, sin embargo, también contiene elementos puntuales que se desarrollarán en el periodo 2013-2020 y que podrán ser actualizados para posteriores periodos.

## **1. PROCESO HISTÓRICO Y METODOLÓGICO PARA EL DISEÑO DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAL DOCENTE**

El proceso metodológico para la construcción del Plan de Desarrollo Docente ha tenido en cuenta los siguientes pasos, algunos de los cuales son secuenciales y otros paralelos:

1. Modelo Educativo de la Corporación, en donde se plasma claramente el deber ser institucional o marco referencial para la acción educativa en la Institución.
2. Proyecto Educativo Institucional, en donde se describe y se define el ser institucional o el proceso educativo que se viene dando en la Corporación en el contexto del Modelo Educativo. En este documento se toman en cuenta conceptos como el del perfil del docente y el de calidad educativa, indispensables a la hora de proyectar el desarrollo docente de la Institución.
3. Estatuto Profesor, el cual coloca el marco legal institucional para la elaboración del Plan de Desarrollo Docente.
4. Plan Estratégico 2013 – 20120 visión 2020, donde se fija el futuro de la Corporación a corto y mediano plazo, colocando de esta manera el marco de desarrollo institucional para el Plan de Desarrollo de Personal Docente.
5. Con base en el Plan Estratégico Institucional, se identifican las proyecciones de desarrollo académico como uno de los insumos indispensables para la elaboración de las proyecciones de desarrollo docente, junto con las exigencias de calidad denominacionales y gubernamentales.
6. Inicio de la elaboración de un diagnóstico o actualización de la información referida al historial académico de los docentes de cada facultad y programa. Este trabajo ha sido base para la elaboración del diagnóstico que se actualizará permanentemente en la carpeta de Seguimiento al Plan.
7. Con base en el historial académico de cada docente, elaboración de una relación de estudios de postgrado ejecutados en los últimos años y de las inversiones realizada. Esta información se actualizará semestralmente en la carpeta de Seguimiento del Plan.
8. Definición de los Programas de Desarrollo Docente necesarios para responder a las necesidades presentes y futuras de la Corporación Universitaria Adventista.

9. Identificación y cuantificación aproximada proyectada de los Programas de Desarrollo Docente. Estos datos igualmente serán actualizados semestralmente en la carpeta de Seguimiento al Plan de Desarrollo de Personal Docente. El presente documento provee los formatos básicos para tal efecto.

## **2. MARCO FILOSÓFICO**

La Corporación Universitaria Adventista es una institución sin ánimo de lucro perteneciente a la Iglesia Adventista del Séptimo Día cuya filosofía, misión y Proyecto Educativo se enmarcan en las creencias cristianas basadas en la Biblia y ejemplificadas en la vida de servicio y en el magisterio de Jesucristo. Como institución universitaria busca permanentemente alcanzar altos niveles de calidad en sus procesos educativos con el fin de aportar al desarrollo de la ciencia, la tecnología y el arte, en función del bienestar del ser humano.

A continuación se presentan la misión, la visión y algunos apartes del Proyecto Educativo Institucional, como elementos que sirven de marco filosófico para el Plan de Desarrollo Docente.

### **2.1 MISIÓN**

Propiciar y fomentar una relación transformadora con Dios en el educando por medio de la formación integral en las diferentes disciplinas del conocimiento, preparando profesionales competentes, éticamente responsables, con un espíritu de servicio altruista a Dios y a sus semejantes, dentro del marco de la cosmovisión bíblica cristiana que sustenta la Iglesia Adventista del Séptimo Día.

### **2.2 VISIÓN**

Con la dirección de Dios, ser una comunidad universitaria adventista con proyección internacional, reconocida por su alta calidad, su énfasis en la formación integral, la cultura investigativa y la excelencia en el servicio, que forma profesionales con valores cristianos, comprometidos como agentes de cambio con las necesidades de la sociedad y su preparación para la eternidad.

### **2.3 PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL**

Como marco para el Plan de Desarrollo de Personal Docente, se presentan a continuación el perfil del docente de la Corporación, el concepto de calidad y las

funciones sustantivas de la Corporación, tal y como los define el Proyecto Educativo Institucional.

**2.3.1. Perfil del docente.** La Corporación considera que su personal docente cumple un papel primordial en el logro de la misión. Por lo tanto, se esfuerza en seleccionar personas que se identifiquen plenamente con su filosofía y la vivencien en su accionar diario.

Los Estatutos Generales y el Estatuto Profesorado definen que los administradores, profesores y empleados son el personal docente de la Institución, cuya responsabilidad es propugnar la formación armónica de los discentes a través de su ejemplo y aportaciones desde los diferentes escenarios en que interactúan.

El perfil del docente se concreta en cuatro características principales:

**2.3.1.1 Componente cristiano:** El docente debe reflejar una preocupación constante por lograr un conocimiento personal y una adecuada relación con Dios; un anhelo creciente por reflejar el carácter de Cristo a través de un compromiso personal con la vivencia de principios y valores cristianos; el desarrollo de un estilo de vida que le permita ser un modelo para sus estudiantes; y un líder comprometido con el servicio a los demás.

**2.3.1.2 Componente institucional:** El docente debe manifestar un conocimiento de la filosofía adventista educativa, la misión, los objetivos institucionales y el programa integral de la Institución; y en consecuencia, desarrollar un compromiso para que los principios y políticas que se presentan, sean asimilados por los alumnos a través de métodos y estrategias que les permitan observarlos y vivenciarlos de manera permanente en la práctica educativa.

**2.3.1.3 Componente profesional:** El docente debe ser un experto conocedor de la disciplina del conocimiento en la que se desempeña; mantenerse actualizado con los descubrimientos, avances e innovaciones propias de su campo de trabajo,



así como las metodologías, estrategias y formas de trabajar dicho conocimiento; realizar una integración entre teoría y práctica; y desarrollar un trabajo intelectual permanente que le permita producir conocimiento e interactuar con otras comunidades científicas.

**2.3.1.4 Componente pedagógico:** El docente debe manifestar conocimiento, habilidades y actitudes para desarrollar de manera exitosa el proceso educativo; practicar la enseñanza por modelamiento; integrar la fe en la enseñanza y el aprendizaje; instrumentar su actividad pedagógica con tecnología que facilite y optimice el proceso educativo; poseer una actitud investigativa que le permita incursionar en nuevos campos del conocimiento y de la praxis; y aplicar nuevas y más eficientes estrategias de aprendizaje.

**2.3.2. Concepto de calidad.** En la Corporación Universitaria Adventista, la calidad educativa se define como el cumplimiento de la misión institucional en el contexto de los ideales expresados en la filosofía adventista educativa, las funciones que son propias de la educación superior y la realidad del entorno donde la Corporación hace presencia.

Para garantizar una cultura de calidad, la Institución ha creado el Sistema de Aseguramiento de la Calidad (SIAC). Este modelo de gestión de la calidad tiene como propósito sistematizar los procesos de autoevaluación, autorregulación, acreditación y certificación.

Su objetivo es obtener una retroalimentación que permita mejorar la gestión y dar cuenta a las entidades reguladoras (Asociación Acreditadora Adventista, CONACES, ICFES, ICONTEC-ISO, CNA, etc.), de que lo expresado en la misión es consistente con la realidad institucional.

La Corporación considera que su calidad educativa debe ser evidenciada en dos aspectos fundamentales: calidad en el proceso y calidad en el producto.

La primera se centra en garantizar que el proceso de aprendizaje-enseñanza-evaluación y los subprocesos principales y de apoyo que lo conforman, estén de acuerdo con el Modelo Educativo de la Institución.

La segunda se centra en verificar que los resultados obtenidos por los estudiantes en los Exámenes de Calidad de la Educación Superior (ECAES), así como el desempeño laboral e impacto social de los egresados, sean coherentes con el concepto de formación integral institucional, las exigencias del Estado y los requerimientos del medio.

**2.3.3. Funciones sustantivas.** La Corporación Universitaria Adventista, como institución de educación superior, asume como funciones sustantivas: La docencia, la investigación y la proyección social transversadas por la internacionalización. Estas funciones tienen como propósito lograr una articulación que sirva de base para el logro de los objetivos y fines de la educación definidos en el Modelo Educativo, la Ley 30 y la Ley General de Educación.

### **3. MARCO LEGAL**

#### **3.1 CONTEXTO LEGAL**

El Plan de Desarrollo de Personal Docente se encuentra enmarcado en los tres contextos dentro de los cuales se desenvuelve la Institución, ellos son:

1. El gobierno de Colombia y sus legislación partir de su Constitución de 1991, la Ley 30 de 1992 por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior, la Ley 115 de 1994 (Ley General de Educación) y los desarrollos de esta legislación en lo que tiene que ver con los entes creados para regular la calidad de la educación superior tales como la Comisión Nacional Intersectorial para el Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CONACES) y el Consejo Nacional de Acreditación (CNA).
2. El Departamento de Educación de la Asociación General de los Adventistas del Séptimo Día y su Asociación Acreditadora Adventista (AAA).
3. El Estatuto Profesorial de la Corporación Universitaria Adventista.

Siendo que el Estatuto Profesorial busca responder a los parámetros de calidad docente exigidos por los entes acreditadores gubernamentales y denominacionales arriba mencionados, el Plan de Desarrollo de Personal Docente se enmarca específicamente en dicho documento.

#### **3.2 ESTATUTO PROFESORAL**

El Estatuto Profesorial de la Corporación Universitaria Adventista fue aprobado según Acuerdo 06 de la ASAMBLEA GENERAL el 07 de Noviembre de 2013

Los artículos 52 y 53, entre otros, son algunos de los artículos que sientan las bases legales para el Plan de Desarrollo de Personal Docente:

##### **Artículo 52. Consideraciones generales.**

El desarrollo profesional continuo de los profesores hace parte de las actividades integrales del programa educativo de la Institución en lo general; y del

proceso de cada facultad o programa, en lo particular. La UNAC fomentará la capacitación, actualización y formación avanzada de sus profesores en programas de cualificación docente, asistencia o participación en diferentes eventos académicos y estudios de posgrado.

### **Artículo 53. Desarrollo profesoral.**

El perfeccionamiento profesoral está incluido en el Plan de Desarrollo Docente, el cual se diseña y actualiza con base en la Misión, la Visión, el Proyecto Educativo Institucional, el Plan de Desarrollo Estratégico de la UNAC, los planes de desarrollo de cada facultad, programa o departamento, y en atención a las necesidades y expectativas de formación de los profesores.

**Parágrafo 1.** Las políticas, las condiciones y los procedimientos para la presentación y selección de beneficiarios de estudios de posgrado, se señalan en el Plan de Desarrollo Docente.

**Parágrafo 2.** El Plan de Desarrollo Docente será aprobado por el Consejo Administrativo de la Institución.

**Parágrafo 3.** La Vicerrectoría Académica, en consulta con la Rectoría, elaborará anualmente una propuesta de los potenciales beneficiarios de formación avanzada o estudios de posgrado, teniendo como marco lo dispuesto en el Plan de Desarrollo Docente, propuesta que será elevada al Consejo Administrativo para su consideración.

#### **4. OBJETIVOS DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAL DOCENTE**

Son objetivos del Plan de Desarrollo de Personal Docente:

1. Establecer políticas que orienten la toma de decisiones relacionadas con la asignación o aprobación de programas de estudio para docentes a nivel formal y no formal.
2. Posibilitar la actualización de los docentes en forma sistemática y permanente en relación con su saber particular, la investigación, el desarrollo pedagógico y los procesos de gestión del conocimiento.
3. Fomentar el desarrollo académico y científico del profesorado mediante la participación en programas de posgrado (especialización, maestría y doctorado), y la actualización mediante intercambios académicos, congresos, seminarios, pasantías, programas con profesores visitantes y otros eventos.
4. Estimular y crear los mecanismos para el desarrollo de la carrera docente en el Sistema Universitario Adventista a través de programas de inducción a la docencia cristiana adventista.
5. Propender por la formación pedagógica para el desarrollo de las actividades de aprendizaje de los saberes particulares impartidos por cada docente.
6. Proporcionar capacitación general sobre los procesos administrativos y de gestión universitaria con el fin de facilitar un mejor desempeño de las funciones de los docentes - administradores.
7. Facilitar la adquisición de herramientas de comunicación global que permitan un acercamiento más inmediato al conocimiento y a los medios como éste puede ser aprehendido por el discente.

## **5. JUSTIFICACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAL DOCENTE**

El Plan de Desarrollo de Personal Docente se justifica por las siguientes razones:

1. La necesidad de crear espacios académicos formalmente instituidos para el fortalecimiento de la profesión docente en el contexto de la filosofía educativa de la Corporación y de las exigencias de un mundo en proceso permanente de cambio.
2. Los requerimientos de la modernización curricular de planes y programas académicos, la necesidad de actualizar permanentemente los contenidos, la implementación de nuevas modalidades académicas, y la creación y puesta en marcha de nuevos programas.
3. Las exigencias cada vez mayores de la sociedad en relación con una educación superior de alta calidad científica, tecnológica, artística, humanística e investigativa que contribuya al crecimiento y al desarrollo del país.
4. La necesidad de fortalecer programas en los niveles de pregrado y posgrado en los diferentes campos del saber, requiriendo para ello docentes con nivel de maestría y doctorado.
5. El requerimiento de conformar y desarrollar comunidades científicas y académicas, con el fin de lograr interacción entre las diversas disciplinas que generen proyección hacia la sociedad a nivel local, regional y nacional.
6. La necesidad de ofrecer alternativas para el mejoramiento docente, de conformidad con los procesos de evaluación del desempeño que está implementando la Corporación, a fin de constituir una interrelación entre los procesos de desarrollo docente y evaluación.
7. La oportunidad de utilizar los mecanismos de financiación o becas contempladas en los reglamentos denominacionales y en organismos nacionales e internacionales tales como el ICETEX u otros.

## **6. POLÍTICAS INSTITUCIONALES PARA EL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAL DOCENTE**

La Corporación Universitaria Adventista consciente de la necesidad de estimular el desarrollo docente y particularmente la capacitación de docentes de carrera, establece las siguientes políticas en lo referente a la actualización, capacitación y desarrollo de los docentes.

### **6.1 POLITICAS GENERALES**

1. Asignación en el Presupuesto Maestro Institucional del Fondo para el Desarrollo del Personal Docente, que garantice la implementación de planes y programas de actualización académica de los docentes.
2. Planificación de estrategias de capacitación de investigadores para el fortalecimiento de las comunidades académicas y el desarrollo de la investigación y de los programas de formación que ofrece la Corporación.
3. Fomento al desarrollo de la ciencia, la tecnología y las artes.
4. Consolidación de estrategias de apoyo para avanzar en el fortalecimiento de la investigación, tales como la generación de infraestructura institucional para la formación de investigadores, la consolidación de la Biblioteca, la adquisición de bases de datos, la sistematización de la información, la apertura y fortalecimiento de los laboratorios y equipos para la investigación.
5. Consolidación de la formación para el uso de la tecnología en la docencia presencial y a distancia - virtual.
6. Articulación institucional de los sistemas de evaluación de desempeño docente y de la capacitación.
7. Actualización y capacitación del personal administrativo y docente con el objetivo de perfeccionar y elevar su ejercicio docente, investigativo, pedagógico y de gestión, mediante el desarrollo y apoyo a programas formales y de educación para el trabajo y el emprendimiento.

8. Apoyar la asistencia a congresos y seminarios de los docentes que trabajen en áreas de conocimiento o líneas de investigación relacionadas con las temáticas objeto de los mismos. Se estimulará preferencialmente la participación de los docentes que presenten en ellos trabajos o ponencias.
9. Contribución real de los estudios formales y no formales al mejoramiento del nivel académico de los docentes y por consiguiente a la calidad académica de la Institución.
10. Programación por parte de cada facultad de mínimo un (1) evento académico anual de actualización o capacitación de su personal, en un área específica, impartido por personal experto de la Corporación.
11. Programación por parte de la Facultad de Educación de mínimo un (1) evento anual de actualización pedagógica para todas las facultades, dirigido por personal experto de la Corporación o invitados.
12. Todo docente con título de maestría o doctorado que se desempeñe en labores administrativas debe dar por lo menos una (1) clase que lo vincule al área académica, preferiblemente en sistema modular.

## **6.2 POLÍTICAS PARA LA ASIGNACIÓN DE AYUDAS ESONÓMICAS PARA ESTUDIOS DE POSGRADO**

Se entiende por estudios de posgrado aquellos programas a través de los cuales un docente procura la formación académica que tiene como resultado final la adquisición de un determinado título de nivel especialización, maestría o doctorado, en el marco de las necesidades institucionales.

Las políticas institucionales para la asignación de auxilios económicos para estudios de posgrado son las siguientes:

1. La presentación de candidatos para ser patrocinados en estudios de especialización, maestría y doctorado, obedece a criterios de beneficio para cada una de las facultades y departamentos en concordancia con su respectivo plan de desarrollo a mediano y largo plazo, y con la pertinencia académica de los estudios propuestos.



2. Se patrocinará para la realización de estudios en las áreas y especialidades que la Institución, facultades y programas requieran de acuerdo con el currículo y perfil de los programas.
3. Se dará prioridad en la financiación, a docentes vinculados con facultades que presentan mayores debilidades en áreas del conocimiento y clara necesidad de capacitación profesoral.
4. La asignación de ayudas económicas dependerá de una evaluación satisfactoria de la gestión del desempeño laboral y del compromiso del solicitante con el Modelo Educativo de la Corporación.
5. Son elegibles para este tipo de estudios, en orden de prioridad: docentes que enseñan, docentes que administran y están dispuestos a volver a enseñar, otros funcionarios que están dispuestos a ir a la docencia.
6. Son elegibles prioritariamente los docentes que deseen cursar programas de maestría o doctorado. En caso de existir disciplinas en las que no es posible la formación a estos niveles, se financiarán programas de especialización.
7. Son elegibles preferiblemente los docentes de dedicación exclusiva y de tiempo completo.
8. Son elegibles para este tipo de estudios, docentes que tengan máximo 45 años de edad.
9. Para realizar estudios de maestría y doctorado en el idioma inglés, se dará prioridad a los docentes que adelanten estudios de esa lengua en el Centro de Idiomas de la Institución.
10. A los profesores que deseen hacer estudios por su cuenta se les dará licencia no remunerada para tal fin, si tienen una antigüedad en la Institución superior a cinco (5) años.
11. La aprobación de los auxilios es competencia del Consejo Administrativo en el caso de los profesores de tiempo completo; y del Consejo Superior o la Asamblea General en el caso de los profesores de dedicación exclusiva.
12. Con cada profesor patrocinado se firmará un contrato de crédito condonable donde se especifiquen las condiciones del plan, tiempo de

duración y fecha de retorno. Por cada año de patrocinio, el docente se comprometerá a aportar dos (2) años de desempeño en la Corporación.

13. A los profesores de dedicación exclusiva llamados a servir en la UNAC que hayan hecho estudios previamente de maestría o doctorado por su cuenta o con el patrocinio de otra institución adventista, se dará ayuda para cubrir los costos de dichos estudios a la persona o institución financiadora, de acuerdo con las reformas denominacionales, distribuyendo dicho auxilio durante un plazo de tiempo equivalente al doble del tiempo de duración normal del programa académico cursado, en cuotas anuales iguales, hasta cubrir el monto pactado.

### **6.3 CONDICIONES PARA LA PRESENTACIÓN Y SELECCIÓN DE BENEFICIARIOS A ESTUDIOS DE POSGRADO**

Para que un docente sea presentado como candidato y sea seleccionado como beneficiario de apoyo económico para estudios de posgrado deberán concurrir las siguientes condiciones:

1. Que el docente haya cumplido por lo menos dos (2) años continuos de servicio a la Corporación, equivalentes a docencia de dedicación exclusiva o tiempo completo, y que se encuentre escalafonado.
2. Que el docente haya cumplido los compromisos adquiridos con la Corporación, en caso de que previamente hubiese disfrutado de una comisión de estudios o período de licencia no remunerada.
3. Que la Institución disponga de los medios para garantizar la continuidad de la actividad docente o la financiación de la provisión de vacancia transitoria.
4. Que una facultad o departamento tenga programada la futura contratación del docente.
5. Que el docente no haya sido sancionado dentro de los dos (2) años anteriores a la fecha de la solicitud.
6. El pago de la matrícula regular por cada año de estudios, del programa solicitado, no superará los 20 salarios mínimos mensuales legales vigentes.

7. Que la Institución disponga de recursos económicos para otorgar el patrocinio solicitado.

**Compromisos.** Con cada profesor patrocinado se firmará un contrato de crédito condonable donde se especifiquen las condiciones del plan, seguimiento del mismo, tiempo de duración, fecha de retorno y productos por entregar al momento del regreso. Por cada año de patrocinio, el docente se comprometerá a aportar dos (2) años de desempeño en la Corporación.

**Causales de terminación.** La comisión de estudios de posgrado termina:

1. Por el cumplimiento del término de la duración de la comisión de estudios.
2. Por el incumplimiento de las obligaciones contenidas en el contrato de crédito condonable firmado por las partes.
3. Por acuerdo mutuo entre las partes.

#### **6.4 POLITICAS PARA LA ASIGNACIÓN DE AYUDAS ECONÓMICAS PARA ESTUDIO DE CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DOCENTE**

**Capacitación.** Se entiende por capacitación, el proceso educativo que tiene como propósito la asimilación y el desarrollo de conocimientos y habilidades, consecuentes con las circunstancias contemporáneas en un campo determinado del saber. En la capacitación se trata de llegar a tener una competencia que antes no se poseía.

**Actualización.** Se entiende por actualización, el proceso de adecuación cognitiva y operativa para mantener la formación educativa acorde con las circunstancias científicas, tecnológicas, técnicas y sociales del momento. Se trata de permanecer actualizado en competencias que ya se poseen.

Las políticas institucionales para la asignación de ayudas económicas para estudios de capacitación y actualización docente son:

1. La aprobación de los auxilios para este tipo de formación es competencia del Consejo Administrativo. Cada caso se estudiará de manera particular a la luz de las políticas expresadas en este documento y demás reglamentos institucionales.
2. La presentación de candidatos para ser patrocinados en estudios de actualización y capacitación, obedece a criterios exclusivamente académicos de beneficio para cada una de las facultades y departamentos, como sustento al desarrollo de sus planes de mediano y largo plazo, o a la pertinencia inmediata de los conocimientos adquiridos.
3. Cada docente de tiempo completo y de dedicación exclusiva tendrá la posibilidad de participar en un (1) evento que brinde actualización o capacitación en una de las áreas definidas en este Plan que sea de interés institucional para el docente, una (1) vez al año y con un auxilio que en ningún caso superará el valor de un (1) salario mínimo mensual legal vigente; este valor podrá acumularse por máximo dos (2) años consecutivos si se desea participar en algún evento de especial interés.
4. A los profesores que deseen hacer estudios de este tipo por su cuenta se les dará licencia remunerada para tal fin, siempre y cuando no se afecten sus labores básicas.
5. Cada solicitud deberá sustentarse por escrito, mostrando cuáles son los beneficios que recibirá la Institución con la participación propuesta.
6. Las solicitudes solamente se tramitarán cuando sean presentadas con mínimo 15 días de anticipación al evento.
7. Se dará patrocinio para este tipo de formación, exclusivamente, a los docentes que muestren resultados destacados en la evaluación de su desempeño laboral y de su compromiso con el Modelo Educativo de la Corporación.
8. Se financiará prioritariamente la participación en eventos relacionados con áreas que presentan mayores debilidades, o con facultades o departamentos con clara necesidad de actualización o capacitación profesoral.
9. Se dará prioridad de participación en este tipo de estudios a docentes que pertenezcan o participen en redes y asociaciones académicas o profesionales.

10. Se dará prioridad para realizar programas de pasantía para el aprendizaje de inglés, a los docentes que hayan adelantado estudios de este idioma en el Centro de Idiomas de la Institución.
11. A los docentes que deseen adelantar estudios de aprendizaje del inglés por su cuenta se les concederá licencia no remunerada por máximo dos (2) años, si tienen una antigüedad en la Institución superior a cinco (5) años.

## **6.5 CONDICIONES PARA LA PRESENTACIÓN Y SELECCIÓN DE BENEFICIARIOS PARA ESTUDIOS DE ACTUALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN**

**6.5.1. Condiciones.** Para presentarse como candidato y ser seleccionado como beneficiario de apoyo económico para estudios de actualización y capacitación se deberán cumplir las siguientes condiciones:

1. Tener por lo menos dos (2) años continuos de servicio a la Corporación, equivalentes a docencia de dedicación exclusiva o tiempo completo, y estar escalafonado.
2. Haber cumplido los compromisos adquiridos con la Corporación al recibir auxilio para eventos de actualización o capacitación previos, o períodos de licencia remunerada o no remunerada, destinados para tal fin.
3. Haber hecho los arreglos necesarios para garantizar la continuidad de la actividad docente, o la financiación o provisión de la vacancia transitoria.
4. No haber sido sancionado dentro del año anterior a la fecha de la solicitud.
5. Tener el visto bueno de su decano o jefe inmediato.
6. Demostrar que el conocimiento por adquirir efectivamente va a beneficiar a su facultad o departamento.
7. Que la Institución disponga de recursos económicos para otorgar el patrocinio solicitado.

**6.5.2. Compromisos.** Cada profesor se compromete a entregar a la Corporación los certificados de asistencia al evento y los productos de la formación recibida, cuando estos se produzcan; e igualmente, a realizar un evento académico,

diferente de sus clases regulares, con sus colegas o con los estudiantes, en donde comparta los conocimientos adquiridos en el evento patrocinado.

En el caso de docentes que han sido patrocinados para realizar estudios de inglés en el exterior, sus compromisos son similares a los adquiridos por los profesores que han sido patrocinados para realizar estudios de posgrado. Es decir, con cada profesor patrocinado se firmará un contrato de crédito condonable donde se especifiquen las condiciones del plan, seguimiento del mismo, tiempo de duración, fecha de retorno y productos por entregar al momento del regreso. Por cada año de patrocinio, el docente se comprometerá a aportar dos (2) años de desempeño en la Corporación.

## **7. PROGRAMAS DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAL DOCENTE**

El Plan de Desarrollo de Personal Docente de la Corporación Universitaria Adventista propone el desarrollo del docente a través de siete (7) ejes temáticos que permiten la conformación y reafirmación del perfil del docente de la Corporación de acuerdo con la filosofía institucional y las exigencias del mundo actual.

Estos siete (7) ejes temáticos de desarrollo son:

1. El desarrollo del docente como educador adventista
2. El desarrollo del docente como maestro
3. El desarrollo del docente como investigador
4. El desarrollo del docente en procesos de gestión universitaria
5. El desarrollo del docente como profesional actualizado en un mundo cambiante
6. El desarrollo del docente en un segundo idioma: Inglés
7. El desarrollo del docente como experto de su área específica de desempeño

### **PROGRAMAS DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAL DOCENTE**

Como medio para implementar el Plan de Desarrollo de Personal Docente de la Corporación Universitaria Adventista, se proponen siete programas de formación:

1. Programa de Formación en Docencia Adventista
2. Programa de Formación Pedagógica
3. Programa de Formación de Docentes Investigadores
4. Programa de Formación Gestión Académico – Administrativa Universitaria
5. Programa de Actualización Docente
6. Programa de Formación en Segundo Idioma: Inglés
7. Programa de Formación Posgraduada

## **7.1 PROGRAMA DE FORMACIÓN EN DOCENCIA ADVENTISTA**

**7.1.1. Justificación.** Este programa se justifica por la necesidad que tienen los docentes que recién inician sus labores en la Institución de conocer la personalidad y el carácter de la Corporación Universitaria Adventista, sin lo cual es muy difícil comprometerse con el Proyecto Educativo que la Institución adelanta. Igualmente se justifica por la necesidad de los docentes en ejercicio de mantenerse actualizados en este conocimiento y en la manera como pueden integrarlo en el proceso enseñanza aprendizaje.

**7.1.2. Objetivo.** Comprometer al profesor que ingresa por primera vez a la Institución y actualizar al docente en ejercicio, con el Modelo Educativo de la UNAC, su filosofía, sus principios, sus valores, sus normas de vida y de convivencia, su programa de formación integral y la integración de los valores en la enseñanza, sus actividades académicas, su programa de extensión, sus normas, su misión y Proyecto Educativo, sus políticas, su organización, su contexto mundial, su organización académica-administrativa, su programa de bienestar y de ayuda al sostenimiento del estudiantado, y todas las demás calidades que la hacen única en el concierto universitario colombiano.

**7.1.3. Contenidos.** La principal exigencia de este programa para los profesores nuevos es cursar el módulo de Cátedra Unacense que es un curso de Introducción a la Filosofía Adventista de la Educación y al mundo educativo adventista dentro del cual se desenvuelve la Institución.

## **7.2 PROGRAMA DE FORMACIÓN PEDAGÓGICA**

**7.2.1. Justificación.** Para desempeñarse como docente universitario es indispensable que el profesor continuamente adquiera conocimientos, destrezas y habilidades pedagógicas que le hagan competente en esta profesión. Cada docente debe ser capaz de dar razón científica de sus actuaciones dentro y fuera del aula de clase. Igualmente cada docente necesita adquirir las herramientas



didácticas y tecnológicas que le permitan facilitar a sus alumnos la adquisición del conocimiento y de su transferencia al servicio de la comunidad. Son estas las razones fundamentales que justifican el programa de formación permanente en pedagogía para los docentes de la Corporación Universitaria Adventista.

**7.2.2. Objetivos.** Los principales objetivos del programa de formación pedagógica para el docente universitario son:

1. Proporcionar a los docentes herramientas conceptuales, metodológicas y didácticas para el desarrollo de sus actividades de docencia e investigación.
2. Lograr un cambio de actitud respecto al papel del profesor universitario no como transmisor de conocimientos, sino como facilitador del aprendizaje.
3. Formar al docente con dominio teórico y metodológico para el manejo de su saber particular, para elevar el nivel de los procesos educativos de las distintas disciplinas y carreras que ofrece la Corporación.
4. Profundizar en los saberes pedagógicos en el contexto de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.
5. Fomentar el uso adecuado y racional de las nuevas tecnologías en el campo del desempeño docente.
6. Aplicar estrategias pedagógicas activas y didácticas modernas que contribuyan al aprendizaje.

**7.2.3. Contenidos.** Algunos de los contenidos que se trabajarán en este programa son:

1. Teorías del aprendizaje
2. Estrategias metodológicas para el mejoramiento de la docencia universitaria
3. El currículum en la educación superior
4. Aprendizaje independiente
5. Las nuevas tecnologías para la enseñanza y el aprendizaje
6. El aprendizaje y la enseñanza virtual u *on line*
7. Evaluación del aprendizaje y de los procesos pedagógicos

8. Didáctica general
9. Didácticas específicas

### **7.3 PROGRAMAS DE FORMACIÓN DE DOCENTES INVESTIGADORES**

**7.3.1. Justificación.** La Corporación como institución del saber cuya misión está centrada en la construcción, transmisión y aplicación de conocimiento para la solución de problemas de desarrollo social, es una entidad que congrega una comunidad de intelectuales de suyo reflexiva y creativa, y que en el ámbito de las escuelas, corrientes de pensamiento y métodos desarrollan la investigación como acción de mayor pertinencia, e inherente a su naturaleza.

Aunque la Corporación Universitaria Adventista aún posee un perfil académico preponderantemente profesionalizante, la investigación toma cada vez un papel más protagónico en el quehacer de los docentes y discentes en la búsqueda de mayores niveles de calidad educativa.

La institucionalización de la investigación requiere el Programa de Formación de Docentes Investigadores que facilite la participación de los profesores en eventos institucionales, regionales y nacionales de capacitación, actualización y de intervención en experiencias que permitan elevar el nivel de la docencia y de la formación investigación. Este programa igualmente buscará la dotación de los investigadores con equipos, materiales bibliográficos, bases de datos, sistemas de información y software especializados para la investigación.

El Programa de Formación de Docentes Investigadores tendrá como fundamento principal el apoyo a docentes para realizar estudios a nivel de maestrías y doctorados dirigidos principalmente a la formación de investigadores. En este mismo sentido se fija la política institucional de promover el espíritu científico e investigativo de la comunidad universitaria para que profesores y estudiantes contribuyan a la producción científica y profundicen en el estudio de la comprensión de la ciencia, la tecnología y las artes.

**7.3.2. Objetivos.** Los objetivos fundamentales del Programa para la Formación de Docentes Investigadores, son:

1. Fortalecer la formación teórica y metodológica para la investigación en las disciplinas y saberes particulares.
2. Constituir grupos de investigadores que definan y prospecten líneas de investigación y formulen proyectos.
3. Estimular la organización de los profesores en comunidades académicas para impulsar el desarrollo investigativo y de proyección social a la comunidad.
4. Desarrollar los grupos de investigación, líneas y proyectos de investigación articulados a las políticas y programas nacionales y regionales de ciencia y tecnología.
5. Apoyar la capacitación requerida por los grupos de investigación que se vienen desarrollando en la Corporación.

**7.3.3. Contenidos.** Algunos de los contenidos por desarrollar en este programa son:

1. Metodologías para la investigación en las áreas particulares del conocimiento, requeridos por los grupos de investigación.
2. Metodologías sobre investigación en las diferentes áreas del conocimiento.
3. Metodologías para organización y conformación de grupos de investigación.
4. Metodologías sobre formulación y elaboración de proyectos de investigación.
5. Uso de software para la investigación.

## **7.4 PROGRAMAS DE FORMACIÓN EN GESTIÓN ACADÉMICO – ADMINISTRATIVA UNIVERSITARIA**

**7.4.1. Justificación.** Este programa se justifica por la necesidad de cualificar, formar y preparar a los directivos docentes en aspectos básicos de gestión académico-administrativa, legal y financiera, con el fin de alcanzar mayor

eficiencia en la elaboración de los planes, programas y proyectos de desarrollo de cada departamento.

**7.4.2. Objetivos.** En concordancia con el planteamiento anterior, son objetivos del Plan de Formación en este programa específico, los siguientes:

1. Adquirir los elementos conceptuales básicos para la gestión administrativa, sustento de los procesos académicos, de investigación y extensión.
2. Cualificar directivos académicos o profesores en temas legales, administrativos y financieros, que les permitan asumir con propiedad el desempeño de este tipo de funciones, como sustento de la gestión académica.
3. Facilitar a la Corporación el desarrollo de procesos operacionales, al contar con un mayor número de personas preparadas en materias propias de la gestión, reduciendo el nivel tradicional de desconocimiento que se tiene frente a las implicaciones que ella supone.

**7.4.3. Contenidos.** Son los siguientes:

1. Normatividad de la gestión universitaria en áreas académica, administrativa y financiera
2. Formulación y evaluación de proyectos.
3. Metodologías de planificación.
4. Clima organizacional.
5. Sistemas de gestión y auditoría.
6. Estudio financiero de la educación superior.
7. Presupuesto por programas.

## **7.5 PROGRAMA DE ACTUALIZACIÓN EN EL ÁREA DE DESEMPEÑO DOCENTE**

**7.5.1. Justificación.** El Programa de Actualización de Docentes posibilita la capacitación para la formación docente investigativa, apoyando iniciativas de

actualización en un área específica no conducentes a título, como participación en cursos avanzados, asistencia a seminarios, talleres, simposios, congresos, jornadas académicas, pasantías, profesores invitados, intercambios y otros eventos que contribuyan a actualizar y mejorar la calidad de la docencia y la investigación.

### **7.5.2. Objetivos**

1. Facilitar a los docentes posibilidades de actualización en su área específica de desempeño docente.
2. Mantener un equipo docente actualizado en los desarrollos científicos, tecnológicos y técnicos de su área.
3. Cualificar la labor docente proveyendo a los profesores las facilidades para conocer las formas como su saber se interrelaciona con otras disciplinas y con el mundo empresarial.

### **7.5.3. Contenidos**

1. Temas específicos del área de cada docente
2. Temas específicos según intereses institucionales
3. Temas de trabajo interdisciplinario
4. Temas de integración del área con el mundo empresarial y contexto social.

## **7.6 PROGRAMA DE FORMULACIÓN SEGUNDO IDIOMA: INGLÉS**

**7.6.1. Justificación.** Siendo que por razones políticas, históricas, sociales o económicas, el inglés es el idioma más utilizado en el mundo de hoy en los negocios, en la ciencia, en la tecnología, en la cultura, en las relaciones internacionales y en la comunidad académica adventista; y siendo que es política del Estado colombiano el aprendizaje del Inglés como lengua extranjera y la exigencia de que los docentes universitarios alcancen un nivel de dominio intermedio (B2), es ineludible que la Corporación Universitaria Adventista asuma el aprendizaje del Inglés como prioridad institucional para sus docentes.

### **7.6.2. Objetivos**

1. Contribuir a que el personal docente universitario desarrolle competencias comunicativas en inglés con estándares internacionalmente comparables, de tal manera que les permita comunicarse en el idioma, apropiarse de conocimientos y utilizarlos efectivamente en situaciones reales de comunicación.
2. Lograr que directivos, profesores y personal de apoyo tengan claridad sobre las competencias comunicativas que se espera que desarrollen nuestros estudiantes y se constituyan en un apoyo fundamental para ayudarles a lograr la meta planteada para ellos, a saber, que los estudiantes universitarios alcancen un nivel intermedio de competencia en inglés, según el Marco Común Europeo de Referencia para Lenguas: Aprendizaje, Enseñanza y Evaluación.

**7.6.3. Contenidos.** Los contenidos por desarrollar en este Programa se planean en seis (6) niveles de acuerdo con el Marco Común Europeo para la Enseñanza y el Aprendizaje de Lenguas Extranjeras, así:

1. A1: Principiante
2. A2: Básico
3. B1: Preintermedio
4. B2: Intermedio
5. C1: Preavanzado
6. C2: Avanzado

## **7.7 PROGRAMA FORMACIÓN POSGRADUADA**

**7.7.1. Justificación.** Desarrollar la investigación en la Corporación Universitaria Adventista es uno de los elementos centrales del Plan de Desarrollo Institucional. Para desarrollar esta área, una de las estrategias fundamentales es la formación posgraduada de los docentes, a nivel de maestrías y doctorados para formar

investigadores en las áreas estratégicas de desarrollo definidas por la Corporación. Este Proyecto busca elevar el nivel académico de la Corporación, y desarrollar al personal docente como una comunidad científica y académica que enfrente los nuevos retos y las nuevas exigencias de calidad de la educación superior en Colombia.

#### **7.7.2. Objetivos**

1. Formar investigadores en las diferentes áreas del conocimiento, de acuerdo con el Plan de Desarrollo Institucional y los programas académicos de la Corporación.
2. Profundizar en los saberes particulares acordes con el desarrollo científico y tecnológico.
3. Fortalecer el desarrollo de las comunidades académicas y científicas para el logro de la excelencia académica.
4. Propender por el desarrollo académico acorde con las exigencias del avance del conocimiento y de las demandas que la sociedad y el gobierno plantean a la institución universitaria.

#### **7.7.3. Contenidos**

1. Programas de especialización
2. Programas de maestría
3. Programas de doctorado

**Tabla No. 1**

**Resumen de los Programas del Plan de Desarrollo de Personal Docente**

Inducción a la Docencia Adventista	Formación Pedagógica	Formación de Investigadores	Gestión Académica Administrativa Universitaria	Actualización Docente	Formación en un Segundo Idioma: Inglés	Formación Posgraduada
<p>Modelo Educativo</p> <p>PEI</p> <p>Estatuto Docente</p> <p>Plan de Desarrollo</p> <p>Estatutos Generales</p> <p>Reglamento Estudiantil</p> <p>Reglamento Financiero</p> <p>Bienestar Universitario</p> <p>Plan de Desarrollo de las Facultades</p>	<p>Estrategias metodológicas para el mejoramiento de la docencia universitaria</p> <p>Planeamiento curricular en la educación superior</p> <p>Aprendizaje independiente</p> <p>Nuevas tecnologías para la enseñanza presencial y a distancia y virtual</p> <p>Talleres de docencia</p> <p>Evaluación de procesos pedagógicos</p>	<p>Metodologías sobre investigación en las diferentes áreas del conocimiento</p> <p>Metodologías para la investigación en las áreas particulares del conocimiento, requeridas por los grupos de investigación</p> <p>Metodologías para organización y conformación de grupos de investigación</p> <p>Metodologías sobre formulación y elaboración de proyectos de investigación</p> <p>Uso de software para la investigación</p>	<p>Normatividad de la gestión universitaria en áreas académica, administrativa y financiera: Ley 30 de 1992, Decreto 2566 de 2004.</p> <p>Normatividad sobre calidad de la educación superior.</p> <p>Formulación y evaluación de proyectos.</p> <p>Metodologías de planificación.</p> <p>Clima organizacional.</p> <p>Sistemas de gestión y auditoría.</p> <p>Sistema de presupuestación.</p>	<p>Temas específicos de educación universitaria</p> <p>Temas sobre áreas específicas, según intereses institucionales, de facultades, programas y departamentos</p>	<p>A1: Principiante</p> <p>A2: Básico</p> <p>B1: Preintermedio</p> <p>B2: Intermedio</p> <p>C1: Preavanzado</p> <p>C2: Avanzado</p>	<p>Programas de especialización</p> <p>Programas de maestría</p> <p>Programas de doctorado</p>



## **8. ESTRATEGIAS GENERALES PARA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN**

Son estrategias generales para la implementación, desarrollo y evaluación del Plan de Desarrollo de Personal Docente, las siguientes:

1. La firma de convenios con universidades e instituciones nacionales e internacionales para la realización de estudios de posgrado, estudios de inglés, pasantías, intercambios, cursos y talleres de actualización y capacitación.
2. La asignación del Fondo de Desarrollo del Personal Docente en el presupuesto general de la Corporación.
3. La asignación de un presupuesto adecuado en cada una de las facultades para la asistencia de sus docentes a seminarios, congresos, simposios, foros, etc., de carácter regional o nacional.
4. La asignación presupuestal para el desarrollo del programa de inglés para docentes de la UNAC en el Centro de Idiomas de la Institución.
5. El fortalecimiento de las redes telemáticas, del campus virtual, de los equipos y del software necesarios para apoyar cada uno de los programas del Plan de Desarrollo Docente.
6. El informe completo y oportuno de cada evento y su sistematización por el Departamento de Planeación en aras de mantener información completa sobre el desarrollo de cada uno de los programas del Plan de Desarrollo de Personal Docente.
7. El análisis permanente de la demanda de desarrollo, actualización y capacitación docente.
8. El análisis permanente de la oferta de eventos y programas de capacitación.

## **9. ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA**

Algunos de los entes que intervienen directamente en la administración del Plan de Desarrollo de Personal Docente son:

### **Vicerrectoría Académica**

1. Propone políticas, criterios y estrategias para la capacitación docente en la Corporación, tal y como se presenta en este Plan.
2. Coordina conjuntamente con las facultades y demás instancias académicas de la Corporación el trabajo relacionado con la identificación de necesidades de capacitación y actualización en las áreas filosófica, pedagógica, investigativa, de gestión, de disciplinas específicas, de inglés o de formación postgraduada.
3. Lidera y supervisa la ejecución, control y evaluación del Plan de Desarrollo Docente.
4. Supervisa el cumplimiento de la programación de los cursos que se ofrezcan para el desarrollo docente.
5. Gestiona ante el Consejo Administrativo de la Corporación, la adquisición de materiales y demás recursos necesarios para el desarrollo de los Programas de Desarrollo Docente.

### **Departamento de Planeación**

1. Brinda el apoyo técnico y la asesoría para el desarrollo del Plan.
2. Mantiene la información estadística del desarrollo del Plan.

### **Vicerrectoría Financiera**

Brinda la asesoría financiera para el desarrollo del Plan.

### **Departamento de Desarrollo Humano**

Mantiene y provee información actualizada sobre cada uno de los docentes de la Institución.

### **Facultades y departamentos académicos**

1. Diseñan programas para el desarrollo, capacitación y actualización docente de la Corporación y los presenta ante el Consejo Administrativo, a través del vicerrector académico.
2. Estudian y analizan las solicitudes de los docentes sobre cursos de capacitación y actualización docente, y propone los que sean pertinentes ante el Consejo Administrativo, a través del vicerrector académico.
3. Consejo Administrativo:
4. Toman decisiones con base en la información suministrada por los entes antes mencionados.

## **10. RECOMENDACIONES**

Inclusión en el Sistema de Información Institucional (SION) de un módulo de manejo de la información docente o diseño de un software para tal efecto, el cual puede ser producto de un proyecto de grado.

Reporte al Departamento de Desarrollo Humano, y sistematización por parte del mismo de la información relacionada con la formación permanente del docente de la Corporación, para efectos de responder estadística y documentalmente ante los entes verificadores de la calidad de los programas y de la Institución.