



**UNIVERSIDAD DE
SAN BUENAVENTURA**

**Plan de mejoramiento
corporativo de formación y retención
docente
Multicampus**

2019

Consejo de Gobierno

Rector general

Fray Marco Vinicio Mendieta, OFM

Secretario

Fray Jesús Antonio Ruiz Ramírez, OFM

Rector sede Bogotá

Fray José Wilson Téllez Casas, OFM

Rector seccional Cali

Fray Ernesto Londoño Orozco, OFM

Rector seccional Medellín

Fray José Alirio Urbina Rodríguez, OFM

Rector seccional Cartagena

Fray Eduardo Mendoza Fernández, OFM

Elaborado por seccional Cali

Contenido

PRESENTACIÓN	4
ANTECEDENTES	6
EN LA SEDE BOGOTÁ	6
EN LA SECCIONAL MEDELLIN	6
EN LA SECCIONAL CALI	7
– Marco jurídico	8
– Normativa institucional	9
– Marco de referencia	9
– Perfil del profesor universitario	9
– Las funciones del profesorado	10
– La docencia	10
– Investigación	11
– Proyección social	11
– Bienestar institucional	12
– Categorías profesionales	12
– Modalidades contractuales	12
– Escalafón	13
– Desarrollo profesoral	13
– Formación docente por competencias	13
– Cualificación profesoral	15
– Plan de mejoramiento de formación y retención profesoral	16
– Objetivo general	16
– Objetivos específicos	16
– Población objetivo	16
– Estructura organizacional	16
– Fases	16
– Caracterización de los docentes bonaventurianos	17
– Descripción de las características de la población	18
– Resultados	18
– Dedicación	18
– Modalidad de contratación	19
– Escalafón en las seccionales	19
– Género y dedicación (modalidad de contratación) en la totalidad de las seccionales	20
– Formación profesional en las seccionales	20
– Dedicación y formación profesional	21
– Formación profesional por seccional	21

PROPUESTA PLAN DE FORMACIÓN DOCENTE.....	22
LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN:	23
– Referencias.....	24
Otros documentos	24

BORRADOR

Presentación

El plan de mejoramiento de formación y retención profesoral de la Universidad de San Buenaventura tiene como propósito establecer criterios y acciones para la formación, el desarrollo y la retención profesoral de los docentes. Está encaminado al mejoramiento de la calidad de los procesos académicos y al logro de las metas institucionales, en coherencia con el Proyecto Educativo Bonaventuriano (PEB), el estatuto profesoral, las políticas y reglamentos que buscan fortalecer el papel del docente como “un orientador de procesos que propicia el respeto, el reconocimiento y la aceptación del otro y promueve actividades para estimular en los estudiantes la capacidad de aprendizaje crítico, de innovación y de autoformación” (PEB, p.60).

En el marco global, la universidad de Harvard y Tecnológico de Monterrey buscan mantener actualizados a los docentes en programas de formación y cualificación. Reconocen que enfrentan nuevos retos y facetas que exigen profesores mejor formados, con grados académicos altos y conocimiento pedagógico para que los estudiantes aprendan de su disciplina, trabajen en proyectos de investigación y se perfilen como futuros profesionales. La Asociación Colombiana de Universidades (ASCUN en el documento síntesis “El profesor universitario” ha planteado que la transformación de la docencia universitaria como factor de calidad de la educación superior, implica atender tanto la pedagogía y la didáctica que se emplean en los procesos de enseñanza y aprendizaje, como las condiciones de vida y de trabajo de los profesores (2017, p.42). Hacerlo facilitaría, mediante un adecuado reconocimiento social, el desempeño del maestro como educador, agente de transformación y promotor de cambio en la educación y en la sociedad en general.

De acuerdo con la Ley 30 de 1992, “la educación superior es un proceso permanente que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera integral, se realiza con posterioridad a la educación media o secundaria y tiene por objeto el pleno desarrollo de los alumnos y su formación académica o profesional”. Por lo anterior, la formación del profesorado y su desarrollo y crecimiento en los diferentes sectores académicos, científicos y sociales, se constituyen en una dinámica de corresponsabilidad de las instituciones de educación superior con las diferentes realidades educativas en el contexto, como aspectos claves para el logro de la calidad educativa, la transformación social y el cumplimiento de la misión institucional, que da respuesta a un encargo público denominado educación.

Por ello, el plan de formación y retención profesoral cobra sentido y relevancia, ya que busca promover el desempeño presente y futuro de la planta docente como una manera de fomentar el crecimiento personal y profesional en lo académico, investigativo, pedagógico y humano y de esta forma mejorar los procesos concernientes a la carrera profesoral, a fin de fortalecer la calidad educativa de los estudiantes.

En esta vía, el marco referente del presente documento versa sobre la población de estudio a partir del perfil del docente universitario, las funciones sustantivas y su prospectiva, y las categorías profesionales que coexisten en el marco profesoral Bonaventuriano (2011) en relación con las modalidades de contratación y las categorías de escalafón.

Tras delimitar lo anterior, se hace una aproximación sobre la formación y el desarrollo profesoral mediante la descripción de las competencias del docente y el nivel de cualificación que debe alcanzar en la formación avanzada para contribuir a su crecimiento profesional.

El análisis estadístico de los resultados de la caracterización de los docentes Bonaventurianos en el periodo 2018-1, permite describir e interpretar las categorías planteadas anteriormente para su posterior diagnóstico. Lo anterior se llevó a cabo por medio de una serie de actuaciones entre seccionales que permitió recoger los datos obtenidos. Una vez hecho esto, se implementó el método descriptivo y se incluyeron los porcentajes que visibilizan las necesidades de formación académica en áreas específicas, para luego correlacionarlo con la identificación de las áreas de conocimiento y temáticas estratégicas para el año 2021. Todo esto concluyó en la propuesta del plan de formación y retención profesoral, que busca una visión prospectiva para brindar apoyo y cualificación a la planta docente y de esta forma mejorar la calidad educativa y contribuir a la transformación social por medio de la educación.

BORRADOR

Antecedentes

El plan corporativo de formación y retención profesoral surge como consecuencia del proceso de acreditación institucional multicampus que llevó a cabo la Universidad desde el año 2015 y que culminó con la entrega del certificado por parte del Ministerio de Educación Nacional, en mayo de 2017, lo que generó un mayor compromiso institucional y la estructuración de planes corporativos a partir de los desarrollos y el contexto de la sede y las seccionales.

A continuación, se detallan los programas o planes que se desarrollan en la sede y en las seccionales para fortalecer la formación y retención profesoral:

EN LA SEDE BOGOTÁ

Los esfuerzos por brindar apoyo en la formación avanzada de los profesores en maestrías y doctorados hacen parte de los planes estratégicos de desarrollo institucional de la Sede Bogotá. De igual manera en el periodo intersemestral, la vicerrectoría académica con el apoyo de las unidades académicas, el Centro interdisciplinario de estudios humanísticos, centro de idiomas, centro de educación virtual y Unidad de Investigación, desarrolla cursos para fortalecer las competencias de los docentes en áreas específicas:

Curso	Duración/Modalidad
1. Curso conversacional en lengua inglesa	48 horas/ b-learning
2. Curso en identidad institucional	48 horas/ virtual
3. Curso en tutoría virtual, diseño de objetos virtuales y uso de WEB 2.0	48 horas/ virtual
4. Curso en formación de proyectos de inversión CTI vía regalías	24 horas/ presencial
5. Curso de género y construcción de objeto de estudios en ciencias sociales	24 horas/ presencial

EN LA SECCIONAL MEDELLIN

Paralelamente en la seccional Medellín, se apoyan los procesos de cualificación para formación de docentes en maestría y doctorado. Los criterios de selección de los procesos a respaldar, han variado de forma importante, puesto que los mismos corresponden actualmente, a los mapas de conocimiento institucionales. De igual manera, se cuenta con la Escuela Bonaventuriana, la cual es un espacio formativo que propende por la cualificación del personal vinculado a la Institución, en especial la planta docente, para facilitar el fortalecimiento profesional y el afianzamiento de la identidad institucional.

A mediados de cada año, y de acuerdo al ejercicio de planeación institucional, se proponen temáticas que abordan e impactan las necesidades de formación evidenciadas a nivel institucional y particularmente en cada facultad o unidad académica. Estos procesos de formación se orientan desde la Vicerrectoría Académica, en acuerdo con sus unidades y facultades y con el apoyo fundamental de Gestión Humana. La Escuela interactiva de manera activa con las diversas funciones sustantivas (docencia, investigación, proyección y bienestar), contando con el apoyo de las mismas. Para el desarrollo de los procesos de conocimiento y capacidades internas generadas por la Institución, así como de agentes externos que puedan aportar en el fortalecimiento de la planta docente.

La Escuela de Formación Bonaventuriana través de sus diferentes planes de formación, impacta el plan de desarrollo en 4 cuatro líneas: compromiso social, innovación en docencia, investigación de alto nivel y gestión para el desarrollo.

Las temáticas presentes en este espacio de formación, para el año 2019, fueron las siguientes:

Curso	Duración
1. Manejo de tics como mediadoras pedagógicas	40 horas
2. Didáctica de la educación superior: estrategias de enseñanza, aprendizaje y evaluación	40 horas
3. Desing Thinking	40 Horas
4. Estrategias para el diseño del pensamiento que permite generar herramientas para trabajar en equipo y de manera colaborativa	
5. Diplomado en identidad institucional bonaventuriana para personal académico (válido para escalafón docente)	90 horas
6. Ética de la investigación, bioética e integridad científica. Certifica el comité de bioética	40 horas
7. Aproximación a la política pública en ética, bioética e integridad científica de Colciencias, así como a las principales normas nacionales e internacionales que regulan estos temas	(10 horas presenciales en 3 sesiones y 30 virtuales en talleres)

EN LA SECCIONAL CALI

El programa de apoyo a la formación y cualificación docente propuesto en la Resolución de Rectoría A-802, promueve la actualización disciplinar de los docentes a nivel de maestría y doctorado y busca la producción investigativa y las alianzas por medio de la movilidad docente, fortaleciendo así las redes académicas.

Las propuestas institucionales también fortalecen las competencias pedagógicas de los docentes a través del diplomado en docencia universitaria para los docentes que ingresan

a la Universidad o se encuentran en la categoría auxiliar según el escalafón. Por otro lado, se oferta el Diplomado en Ambientes Virtuales de Aprendizaje liderado por el Centro de Educación Virtual. También la Vicerrectoría Académica propone el seminario pedagógico permanente. Con lo anterior, se evidencia el interés de la Universidad de San Buenaventura, por contribuir al desarrollo profesoral a partir de la formación humana originada en el pensamiento franciscano, el cual busca un continuo crecimiento que fortalezca las acciones orientadas a la formación y cualificación docente.

Curso	Duración
1. Ambientes virtuales de aprendizaje	40 horas
2. Diplomado en docencia universitaria	120 horas
3. Análisis y diseño de preguntas tipo Saber Pro bajo el modelo basado en evidencias	32 Horas
4. Diplomado formación docente diseño curricular basado en competencias.	80 horas
5. Taller de integración académica para fortalecer competencias en producción escrita de textos en inglés.	32 horas

Marco jurídico

Respecto a la formación docente, el Ministerio de Educación sostiene que el fortalecimiento de la calidad de la educación implica implementar acciones encaminadas a la formación y cualificación de los docentes y directivos, de tal forma que sus prácticas y actividades pedagógicas incidan en el desarrollo de las competencias de los estudiantes y promuevan ejercicios de reflexión continua sobre la enseñanza y el aprendizaje para el desarrollo profesional del profesorado, como parte primordial de la comunidad académica. A continuación, relacionamos los documentos que propone la política de formación y retención profesoral (2017, p. 25).

1. Constitución Política, artículo 67. Establece que la educación superior es un servicio público que tiene una función social.
2. La Ley 30 de 1992, capítulo II, establece la promoción de la formación y consolidación de las comunidades académicas.
3. Los lineamientos para la acreditación institucional 2015 instituye en su artículo 3, literal c una planta profesoral con altos niveles de cualificación, y en el literal e la formación integral de las personas para abordar con responsabilidad, ética y social los retos del desarrollo endógeno.
4. El Decreto 1075 de 2015, es el Decreto único reglamentario del sector educación.
5. Las políticas y el sistema colombiano de formación y desarrollo profesional docente.
6. Plan Nacional Decenal de Educación 2016-2025.

7. Plan de Desarrollo Nacional 2018-2022.

Normativa institucional

Los lineamientos institucionales que sustentan la formación y cualificación docentes se encuentran relacionados en la política corporativa de formación y retención profesoral (2017, p. 26).

Por otra parte, el estatuto orgánico, en el capítulo V De los profesores de la universidad, define el profesor de la Universidad de San Buenaventura como aquella persona que independientemente de su tipo de vinculación, está comprometida con las funciones sustantivas de la Universidad y desempeña sus funciones de acuerdo con los lineamientos establecidos en el Proyecto Educativo Institucional.

El Proyecto Educativo Bonaventuriano, en el numeral 6.1, define al docente como un facilitador del aprendizaje que promueve la investigación de tal manera que motive en el estudiante el deseo y la búsqueda de la indagación y la curiosidad académica. Igualmente ve en él un agente que suscita en sus estudiantes actitudes éticas, responsabilidad, diálogo de saberes, transdisciplinariedad e interdisciplinariedad, como elementos fundamentales para lograr altos niveles de formación. A su vez, el marco general profesoral define las estructuras y características de vinculación, evaluación y promoción de los profesores, establece el escalafón profesoral, crea categorías en distintas modalidades y orienta las actividades correspondientes.

También se cuenta con lineamientos institucionales presentados en resoluciones que brindan a los docentes apoyo en su formación avanzada, con miras a fortalecer su perfil profesional. Tal como en ella se señala, la política corporativa de formación y desarrollo profesoral orienta a nivel multicampus, los siguientes contextos de la gestión profesoral: la formación avanzada, la capacitación, los estímulos e incentivos y la retención y los reconocimientos por méritos. De igual manera, se plantea desde una perspectiva nacional concretada en acciones multicampus que se adaptan o contextualizan con la sede y seccionales, según su recurso humano y financiero, así como la infraestructura, el crecimiento y el desarrollo.

Marco de referencia

Perfil del profesor universitario

El profesor universitario se define como un profesional que brinda servicio a la sociedad por medio de la enseñanza. Se considera una persona reflexiva, crítica, competente, capacitada para ejercer las funciones que designa la Universidad. En esta vía, en el ejercicio de su docencia fortalece el diálogo de saberes y la transdisciplinariedad como elementos necesarios para lograr altos niveles de formación integral en las disciplinas y en los campos del conocimiento (PEB, 2010, p. 60). Así mismo, retomando a Tomás, Castro y Feixas (2012), podemos describir al docente universitario:

En el conjunto de características personales (creencias, intereses, percepciones y motivaciones respecto del compromiso con la tarea y la consideración de la profesión docente), sociales y profesionales (con relación a las funciones y responsabilidades profesionales e institucionales que tiene encomendadas) que una persona debe poseer para desempeñar con profesionalidad las funciones básicas del oficio de enseñante (p. 353).

Al respecto, la Unesco (2015) afirma que "(...) los docentes representan una de las fuerzas más sólidas e influyentes con miras a garantizar la equidad, el acceso y la calidad de la

educación. Ellos son la clave del desarrollo mundial sostenible” Por ello, se encuentran en función de formar ciudadanos que adquieran competencias para responder a los retos que presentan los diferentes contextos. De acuerdo con Fernández (2009), se espera que el docente cuente con una serie de habilidades y destrezas que busquen responder ante las demandas de una institución y de esta forma lograr la calidad en su acción educativa. No obstante, son primordiales los conocimientos específicos del área de desempeño y las estrategias tanto pedagógicas como metodológicas que emplee en el aula para potencializar el aprendizaje de los estudiantes y de esta forma contribuir a la transformación social por medio de la educación.

Las funciones del profesorado

Tras detenernos en el perfil del profesor universitario, en este apartado nos centraremos en describir las asignaciones que ejerce en el contexto educativo. Las funciones que desempeña el profesorado universitario son diversas, tanto por su carga de dedicación e interés como por el prestigio obtenido por su ejecución (García Valcárcel, 2001). Al respecto, el PEB (2010) plantea que deben ser analizadas a partir de las cinco funciones sustantivas (pp. 67-69).

- a. Docencia
- b. Investigación
- c. Extensión o proyección social
- d. Bienestar Universitario

La docencia

La docencia es una de las funciones primordiales de la Universidad de San Buenaventura. Se encuentra articulada a los procesos de enseñanza y aprendizaje, para lo cual requiere la apropiación de conocimientos y de áreas específicas. De igual manera, busca fortalecer la construcción personal por medio del pensamiento crítico y propositivo. De acuerdo con Gonzales Soto (2004), el docente será un facilitador del aprendizaje mediante sus actuaciones de enseñanza y el encargado de guiar al estudiante en el descubrimiento de su propio saber por medio de sus habilidades y capacidades. En esta vía, “La docencia tiene como fin la formación académica para el desarrollo integral de estudiantes y profesores y se realiza con procesos guiados por la apropiación, difusión y desarrollo del conocimiento y del crecimiento humano de cada persona” (PEB, 2010, p. 64).

En este sentido, la docencia en la Universidad no debe limitarse al desempeño del docente del aula, sino también a dirigir sus esfuerzos a la acción y la práctica pedagógica para responder a preguntas como: para qué enseñar, qué enseñar, cómo enseñar, qué evaluar y cómo evaluar. De esta manera, se articulan en esta vía los objetivos de aprendizaje sobre cómo se evalúa, para qué se evalúa y por qué se evalúa.

Por ello, el profesor debe llevar a cabo una serie de actividades propias del papel que desempeña descritas en el marco general profesoral, tales como el plan de trabajo, la actualización de programas analíticos y la evaluación (Cuadro 1):

Cuadro 1
Actividades propias del docente

Objetivos	Dimensiones
Desarrollar el plan de trabajo destinando un tiempo de planeación, seguimiento y control por parte de las direcciones de programa.	<ul style="list-style-type: none"> – Distribución académica a partir de las funciones sustantivas docencia, investigación, bienestar, proyección social y apoyo a la gestión académica. – Asignación del profesorado a partir de los planes estratégicos de las unidades académicas.
Actualización del programa analítico acorde con los objetivos institucionales.	Propósito de formación Competencias <ul style="list-style-type: none"> – Objetivos de aprendizaje – Temario – Metodología – Recursos – Evaluación constante
Evaluación docente	<ul style="list-style-type: none"> – Desarrollo de las clases – Métodos de enseñanza – Sistema de evaluación – Buena comunicación y buena relación con los estudiantes

Al respecto, la planificación de la enseñanza permite estructurar los componentes que se pretenden enseñar, invita a la reflexión sobre el porqué y el para qué, traza los propósitos y las estrategias que requieren los estudiantes para apropiarse de los conocimientos específicos de cada área y se anticipa a la acción futura para alcanzar los objetivos de aprendizaje.

Investigación

Con base en el Proyecto Educativo Bonaventuriano (2010), la investigación se define como una actividad presente en todas las áreas del saber, que posibilita la formación de docentes y estudiantes; el desarrollo en ciencia y tecnología y en las disciplinas sociales, humanas y artísticas; y el conocimiento, interpretación y solución de los problemas de la sociedad. La investigación se desarrolla mediante dos modalidades: la investigación formativa y la investigación básica y aplicada. “Evidentemente, la docencia es la actividad que caracteriza cualquier profesor. Sin embargo, a los profesores universitarios no se nos pide únicamente que enseñemos, sino que investiguemos” (Gros y Romañá, 2004, p. 94).

Por consiguiente, el profesor universitario debe motivarse a investigar sobre fenómenos sociales que le permitan promover el pensamiento creativo en el papel que desempeña con el estudiante, así como posibilitar la aplicación del conocimiento a la sociedad y promover la transformación mediante aportes que se constituyan en la función esencial de las universidades en el contexto regional y nacional.

Proyección social

Como función sustantiva, la proyección social propicia la interacción con el medio y la integración con los sectores sociales con el fin de contribuir a la solución de problemáticas

mediante la oferta de propuestas educativas que promuevan el desarrollo en lo político, social, económico y cultural de las distintas regiones del país. Al respecto, el PEB (2010) plantea lo siguiente:

Por medio de la investigación y la docencia influye en los procesos de transformación social y en las realidades de su propio desarrollo; se vincula a la búsqueda de soluciones e interpretaciones de los problemas sociales en las comunidades regionales y nacionales; investiga, difunde, transforma, interpreta y crea saberes; diseña y administra, con criterios de necesidad y pertinencia, programas de formación, de actualización, de complementación y de capacitación (p. 69).

En esta vía, el profesorado será reconocido por la gestión social que ejecute para la articulación con actores sociales y la puesta en marcha de proyectos que busquen el mejoramiento educativo y promuevan la activa participación de los estudiantes por medio de una práctica que favorezca el intercambio de experiencias en contexto interculturales.

Bienestar institucional

En la Universidad de San Buenaventura, la función sustantiva de Bienestar Institucional se establece en el proyecto educativo Bonaventuriano. De acuerdo con lo planteado en el PEB (2010), se define como

El mejoramiento de la calidad de vida de los miembros de la comunidad universitaria bonaventuriana y se orienta por procesos y acciones formativas que permiten el desarrollo de las dimensiones del ser humano en lo cultural, lo social, lo religioso, lo moral, lo intelectual, lo psicoafectivo y lo físico (p 69.).

De esta manera, Bienestar Institucional se caracteriza por favorecer las condiciones de vida en el contexto universitario y promover la formación integral de las personas que componen la comunidad.

En esta vía, el profesor bonaventuriano propicia un ambiente de fraternidad, promueve la participación y el respeto y escucha y aprende de sus estudiantes, todo ello con el fin de comprender la relación con su entorno. De esta forma se muestra comprensivo al fomentar la formación y el desarrollo humano como ejes transversales en el ejercicio de la docencia.

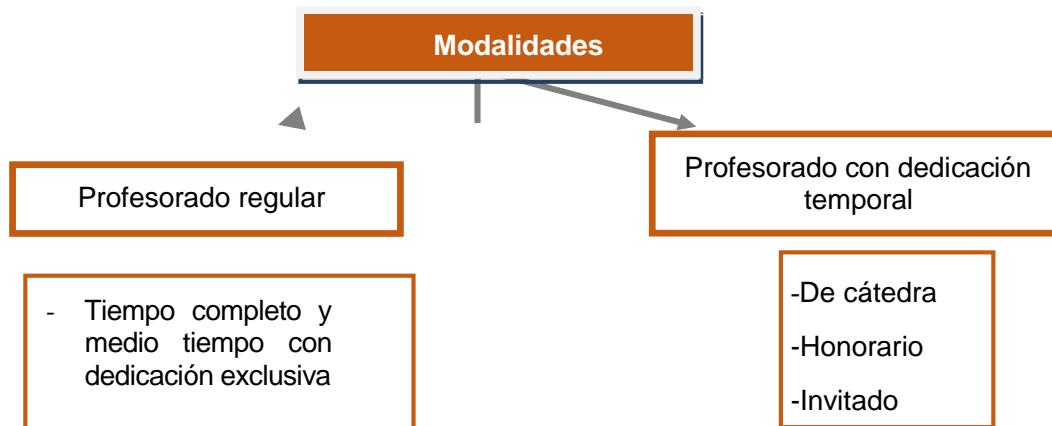
CATEGORÍAS PROFESIONALES

Además de la importancia de las funciones sustantivas en el desempeño del docente bonaventuriano, se establecen categorías profesionales que a partir de la selección y vinculación del docente, permiten definir la modalidad de contratación, un factor determinante para asumir su papel en la Universidad. También se cuenta con el escalafón docente que se establece a partir de unas categorías específicas y acompañan, según criterios estipulados, la carrera del docente. A continuación, se hará una breve descripción de cada uno.

Modalidades contractuales

En el desarrollo de la carrera profesional del docente universitario se dan diferentes modalidades contractuales que determinan su escalafón en la Universidad, de acuerdo con el marco profesoral de la Universidad de San Buenaventura (Figura 1):

Figura 1
Modalidades contractuales de la Universidad de San Buenaventura



Se observa que en la modalidad contractual del profesorado universitario concurren distintos perfiles, entre los cuales aquellos que poseen la categoría de profesor regular se desempeñan en las funciones sustantivas de docencia, bienestar social e investigación y los docentes con contratación temporal cumplen funciones específicas vinculadas a la docencia.

Escalafón

El escalafón docente es el sistema de calificación ordenada y jerárquica, que se establece para clasificar a los profesores de tiempo completo y medio tiempo, por categorías según su formación académica, su experiencia profesional, su producción intelectual, sus aportes a la investigación, sus procesos y métodos para la enseñanza y el aprendizaje y los servicios a la comunidad. Para efectos de la promoción de los profesores, la Universidad de San Buenaventura se regirá por las siguientes categorías: a. profesor auxiliar; b. profesor asistente; c. profesor asociado, y d. profesor titular.

DESARROLLO PROFESORAL

Formación docente por competencias

Uno de los aspectos fundamentales que se deben considerar en el perfil del docente universitario son las acciones orientadas al crecimiento personal y profesional. En relación con la estructura curricular, el Proyecto Educativo Bonaventuriano propone cuatro componentes: la formación y el desarrollo humano, el análisis y expresión científica, las herramientas lingüísticas y las tecnologías de la información y la comunicación". En este sentido, vale la pena preguntar cuáles son los contenidos, las capacidades, las destrezas y las habilidades necesarias para ejercer la función docente. Para responder, es importante retomar la visión tradicional y la visión actual sobre el proceso de enseñanza de Bozu y Canto (2009) plasmada en el Cuadro 2.

Cuadro 2
Proceso de enseñanza según Bozu y Canto

Visión tradicional: enseñanza centrada en el profesor	Visión actual: enseñanza centrada en el estudiante
<ul style="list-style-type: none"> - Protagonista principal del proceso didáctico - Planificador del proceso de aprendizaje - Supervisor del trabajo de los estudiantes - Evaluador de los productos de aprendizaje de los estudiantes 	<ul style="list-style-type: none"> - Guía en el proceso de aprendizaje del estudiante - Facilitador del logro de competencias - Estimulador del aprendizaje autónomo y responsable del estudiante - Creador de contextos para el aprendizaje crítico - Papel del tutor, de motivador en el aprendizaje de los estudiantes - Ayuda a los estudiantes a “aprender a leer en la disciplina” - Ayuda a los estudiantes a ser mejores aprendices y ser autoconscientes - Apoya a los estudiantes en la construcción de los contenidos de cada disciplina.
Profesor instructor	Profesor tutor

Los autores definen que la visión actual de la enseñanza se centra en el estudiante y conciben la función del docente como tutor que guía el proceso de aprendizaje, facilita el logro de competencias, integra herramientas tecnológicas, se compromete con su práctica pedagógica, planifica, organiza, evalúa, observa, toma decisiones y promueve la iniciativa en los jóvenes así como sus valores, la cooperación y el trabajo en equipo como pilares fundamentales de la calidad humana.

En esta vía, el sistema educativo actual requiere profesionales que posean no solo conocimientos en el área específica, sino también formados en el desarrollo de competencias que permitan al estudiante asumir una postura crítica y reflexiva en su proceso de aprendizaje. Por tal razón, el desarrollo de competencias en los docentes debe comenzar con la selección, la vinculación, la formación, la evaluación y la permanencia en la institución. Al respecto, el observatorio de innovación educativa del Tecnológico de Monterrey sostiene:

El término competencias empezó a ser utilizado en el ámbito laboral, sin embargo, en años recientes este concepto ha tomado mayor relevancia dentro del ámbito educativo debido a su gran potencial para transformar y hacer más eficiente el proceso de aprendizaje (2017, p.30)

El modelo general basado en competencias define que

(...) una competencia es la integración de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que permite a una persona desenvolverse de manera eficaz en diversos contextos y desempeñar adecuadamente una función” Por lo anterior, la formación inicial de los docentes debe estar enmarcada en programas académicos fundamentados en competencias que permitan la interdisciplinariedad, así como una integración de saberes y una evaluación adecuada. La evaluación por competencias se convierte así en un elemento para determinar la calidad de la educación y como resulta natural, está relacionada con el modelo de enseñanza por competencias (Rueda Beltrán, 2009).

El observatorio de innovación educativa del Tecnológico de Monterrey plantea en el modelo basado en competencias un nuevo papel del docente. Cuando el profesor se desempeñe en un entorno distinto de enseñanza-aprendizaje por competencias sus funciones cambiarán, por lo que es necesario redefinir su tarea profesional y las competencias que debe poseer (Argudín, 2006). De acuerdo con lo anterior, Tobón (2015) presenta una propuesta desarrollada por el Instituto CIFE de las competencias que deben poseer los docentes. Dicha propuesta tomó como base las experiencias de formación y evaluación de más de 5000 docentes en Latinoamérica pertenecientes a diferentes niveles educativos. Según estos estudios, las competencias esenciales que debe poseer un docente son:

- Trabajo en equipo
- Comunicación
- Planeación del proceso educativo
- Evaluación del aprendizaje
- Mediación del aprendizaje
- Gestión curricular
- Gestión de la calidad del aprendizaje

Para la Universidad de San Buenaventura, el perfil docente está enfocado en el cumplimiento de las funciones sustantivas, bien sea planificando procesos de enseñanza y aprendizaje o ejerciendo las funciones de gestión y coordinación en relación con actividades de aula institucionales y extrainstitucionales, a nivel nacional o internacional, así como en actividades de proyección social e investigación, planificando proyectos en el aula con estudiantes y fuera de ella con otros profesores e incluso con otras instituciones. Por consiguiente, las competencias descritas anteriormente, potencializan el rol del docente en la relación con los otros, en la flexibilidad curricular, en las metodologías activas empleadas en el aula y en la evaluación del aprendizaje para mejorar los procesos académicos.

CUALIFICACIÓN PROFESORAL

A partir del marco jurídico nacional expuesto, la cualificación profesoral son las actuaciones que en las instituciones de educación superior favorecen el crecimiento y consolidación del proyecto de vida del profesor en su desarrollo profesional y personal, así como los factores que ayudan a estimular y reconocer sus mejoramientos, sus posibilidades de permanencia y su estabilidad en la Universidad, todo lo cual contribuye a mejorar la calidad de la educación y favorece el aprendizaje de los estudiantes.

Al respecto, Benedito (1993) refiere:

La cualificación profesional de los profesores de la Universidad debe ser concebida como un proceso de formación continua en el que se conjugue una elevada preparación en su disciplina, acompañada de una seria reflexión sobre la epistemología de la especialidad, con la preparación pedagógica-didáctica de esta, contrastada con el ejercicio de la propia práctica docente e investigadora (p. 11).

La Universidad de San Buenaventura considera que la cualificación profesoral, el estímulo y el reconocimiento propician la excelencia académica entre los docentes y favorecen el desarrollo de proyectos institucionales para mejorar y fortalecer los procesos académicos del contexto educativo. En esta vía, los programas de formación avanzada a nivel de especialización, maestría y doctorado promueven el Plan de Desarrollo Institucional para tener una visión prospectiva de las áreas de conocimiento que requiere el entorno social y

de esta forma, aportar a la solución de problemáticas sociales, económicas, políticas y culturales.

PLAN DE MEJORAMIENTO DE FORMACIÓN Y RETENCIÓN PROFESORAL

A continuación, se plantean los objetivos del plan de formación y retención profesoral que buscan promover la gestión y las acciones necesarias para favorecer la cualificación de la planta docente de la Universidad de San Buenaventura a nivel corporativo.

Objetivo general

Establecer criterios, normativas y acciones para la implementación del plan de formación y retención profesoral en el ámbito corporativo, de tal forma que favorezca el cumplimiento de los propósitos institucionales encaminados al mejoramiento de la calidad en la Universidad de San Buenaventura.

Objetivos específicos

1. Identificar el estado actual de formación de los profesores de cada programa académico y de las áreas de conocimiento en las que se detecten necesidades de formación profesoral.
2. Analizar las áreas de conocimiento en las que se detecten las necesidades de formación por facultades y programas.
3. Definir las líneas de formación a partir de las áreas de conocimiento.
4. Promover la actualización posgradual de los profesores en los contextos de formación y desarrollo congruentes con las líneas de desarrollo corporativas y el proyecto de vida del profesional.

Población objetivo

Docentes vinculados a la Universidad de San Buenaventura mediante las distintas modalidades de contratación: profesor tiempo completo, profesor medio tiempo y profesor hora cátedra. Es importante mencionar que tanto la sede como las seccionales implementarán acciones en aspectos que se identifiquen como necesarios, aplicando el principio institucional de corporatividad basado en la diversidad, dado que la multiculturalidad atiende diferentes regiones y esto genera lecturas distintas del docente frente a su papel y la carrera que desempeña en la Universidad.

Estructura organizacional

La estructura organizacional es orientada por el Consejo de Gobierno y la política corporativa de formación y retención profesoral. Posteriormente, pasa al grupo de vicerrectores académicos de la sede y las seccionales.

Fases

El plan de mejoramiento de formación y retención profesoral de la Universidad de San Buenaventura cuenta con criterios que permiten identificar las necesidades de formación de los docentes en áreas académicas y articula los grupos y líneas de investigación propuestas por la Universidad.

Fase 1. Detección de necesidades. Se inicia con la caracterización.

Fase 2. Presentación de resultados

Fase 3. Socialización del informe.

Fase 4. Diseño del plan de formación.

Fase 5. Planeación y ejecución.

Fase 6. Evaluación.

CARACTERIZACIÓN DE LOS DOCENTES BONAVENTURIANOS

La caracterización se establece como una estrategia para recolectar información y conocer, a partir de unas categorías propuestas, el comportamiento de una población particular. Al respecto, el estudio de caracterización del plan de acompañamiento y éxito estudiantil llevado a cabo por Bienestar Institucional de la Universidad de San Buenaventura Cali, refiere que el investigador A. A. Sánchez Upegui define la caracterización y resume las posturas de otros investigadores:

Desde una perspectiva investigativa, la caracterización es una fase descriptiva con fines de identificación, entre otros aspectos, de los componentes, acontecimientos (cronología e hitos), actores, procesos y contexto de una experiencia, un hecho o un proceso. La caracterización es un tipo de descripción cualitativa que puede recurrir a datos o a lo cuantitativo con el fin de profundizar el conocimiento sobre algo. Para cualificar ese algo previamente se deben identificar y organizar los datos y a partir de ellos describir (caracterizar) de una forma estructurada para luego establecer su significado (sistematizar de forma crítica) (Bonilla, Hurtado y Jaramillo, 2009).

Con base en lo anterior se establecen las categorías, las cuales estarán representadas en gráficas y permitirán un análisis consistente sobre las necesidades de formación corporativa. De esta manera, se proponen las acciones ineludibles para la cualificación docente y las apuestas para el reconocimiento y estímulo que favorecen la estabilidad académica y profesional de la planta profesoral (Cuadro 3).

Cuadro 3
Categorías e ítems

Categorías	Ítems
Dedicación docente	Tiempo completo, medio tiempo y hora cátedra
Modalidad de contratación	Término fijo, término indefinido
Escalafón	Auxiliar, asistente, asociado, titular
Clasificación Colciencias	Junior, asociado, senior
Grupos de investigación	Según Colciencias: Se define grupo de investigación científica o tecnológica como el conjunto de personas que se reúnen para realizar investigación en una temática dada, formulan uno o varios problemas de su interés, trazan un plan estratégico de largo o mediano plazo para trabajar en él y producir unos resultados de conocimiento sobre el tema cuestión. Un grupo existe siempre y cuando demuestre producción de resultados tangibles y verificables, fruto de proyectos y otras actividades de investigación convenientemente

	expresadas en un plan de acción (proyectos) debidamente formalizado.
Áreas de conocimiento	El CNA define las áreas de conocimiento como la agrupación que se hace de los programas académicos, teniendo en cuenta cierta afinidad en los contenidos, en los campos específicos del conocimiento, en los campos de acción de la educación superior cuyos propósitos de formación conduzcan a la investigación o al desempeño de ocupaciones, profesiones y disciplinas. Las áreas de conocimiento son ocho: a) Agronomía, Veterinaria y afines, b) Bellas Artes, c) Ciencias de la Educación, d) Ciencias de la Salud, e) Ciencias Sociales y Humanas, f) Economía, Administración, Contaduría y afines, g) Ingeniería, Arquitectura, Urbanismo y afines, y h) Matemáticas y Ciencia Naturales.
Reconocimientos recibidos	Reconocimientos por la labor docente, plan de estímulos económicos a la producción investigativa de alta calidad realizada a los investigadores de la universidad.

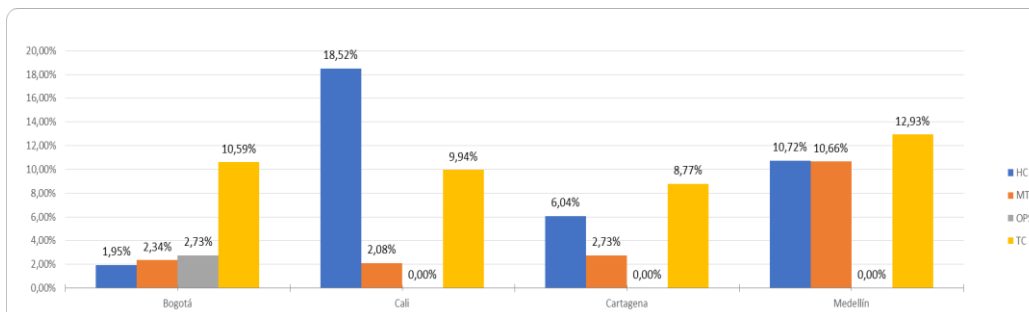
DESCRIPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN

A continuación, se muestran los resultados de la caracterización de las seccionales a partir de un conjunto de variables de identificación: dedicación de docentes (Tiempo completo, medio tiempo y hora cátedra), modalidad de contratación, escalafón docente, docentes con formación académica, porcentaje de docentes con clasificación Colciencias, categoría de investigación Colciencias, productos de conocimiento en los dos últimos años y reconocimientos recibidos.

Resultados

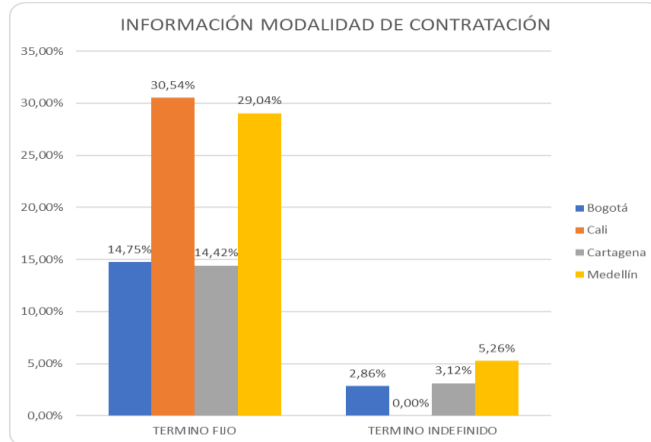
Los resultados se presentan por cada categoría y las subcategorías que las componen. Se expresan en términos globales, aunque en los más determinantes se discriminan los resultados por jornada en las tablas de anexos.

Dedicación



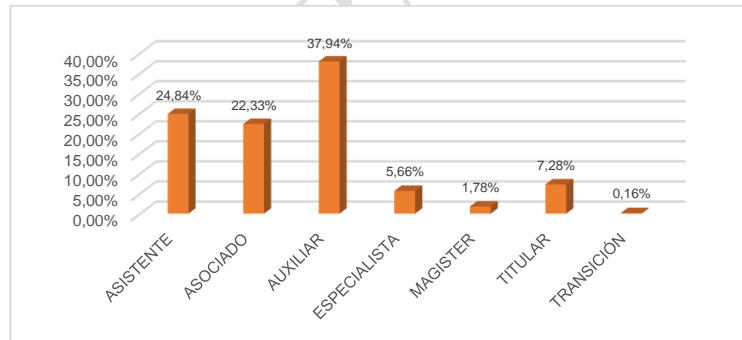
En Bogotá la modalidad de contratación más usual es de tiempo completo y en Cali es hora cátedra. A partir de la tabla se puede analizar que en las seccionales es más usual el tiempo completo con un 42,24 %, seguido de hora cátedra con un 37,2 %.

Modalidad de contratación



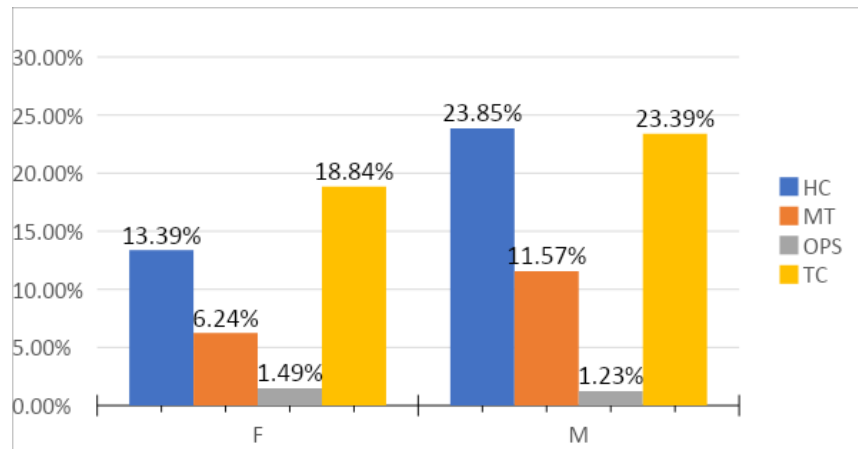
El gráfico representa la tendencia en la modalidad de contratación a término fijo. Se puede observar que el 88,76 % de los docentes están contratados bajo esta modalidad, en contraste con el término indefinido que representa el 11,24 %. (Se aclara que falta la actualización de los datos de la seccional Cali a cargo del coordinador de estadística).

Escalafón en las seccionales



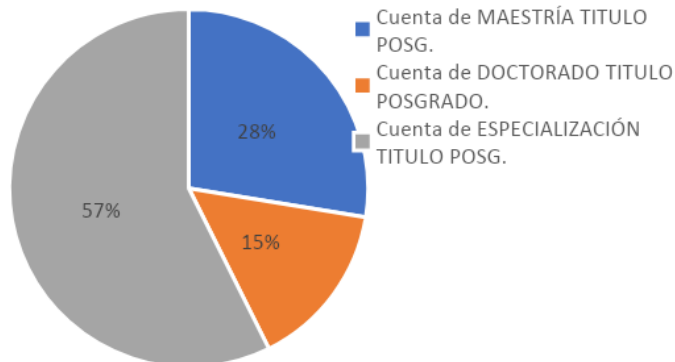
Como evidencia la gráfica, el porcentaje más representativo se encuentra en la categoría auxiliar con un 37,97 % en relación la de titular con un 7,28 %.

Género y dedicación (modalidad de contratación) en la totalidad de las seccionales



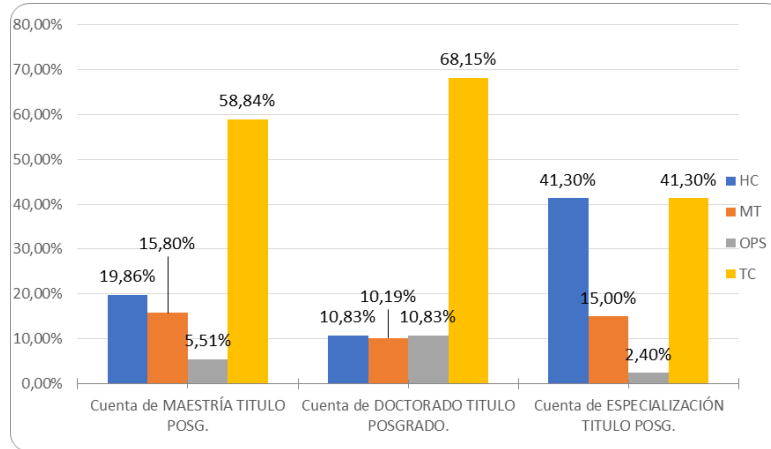
En las seccionales se encontró que el 60 % de los contratados son hombres. Las modalidades con mayor incidencia son hora cátedra con un 23,85% y tiempo completo con un 23,39 %. En el caso del género femenino, figuran hora cátedra con un 13,39 % y tiempo completo con un 18,84 %.

Formación profesional en las seccionales



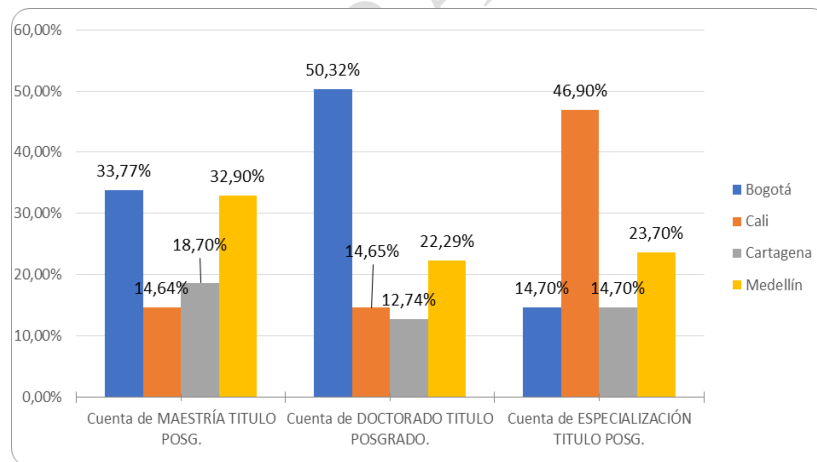
El diagrama total de seccionales representa que solo el 9 % de los docentes cuenta con formación doctoral y el 54 % ha cursado especialización.

Dedicación y formación profesional



La distribución de profesionales por modalidad de contratación demuestra cómo se distribuyen los docentes con doctorado, maestría y especialización. Se observa una distribución homogénea en la modalidad de tiempo completo, puesto que para todos los escalafones representa los valores mayores.

Formación profesional por seccional



El gráfico muestra la formación profesional de los docentes con respecto a la seccional. Se observa que el 50,32 % de los docentes con doctorado reside en la ciudad de Bogotá, en contraste con Cartagena con un 12,74 %. Por otro lado, un 46,9 % de los docentes con especialización reside en la ciudad de Cali, mientras que Bogotá y Cartagena solo cuentan con un 14,7 %.

Propuesta plan de formación docente

El plan de formación docente liderado por las vicerrectorías académicas de las seccionales y de la sede central de la Universidad de San Buenaventura, gestiona y acompaña el proyecto académico de los profesores, en concordancia con la misión y visión de la Universidad. Planifica y diseña de forma estratégica, acciones para la formación, innovación e investigación de la comunidad profesoral, en busca de fortalecer los procesos de enseñanza y aprendizaje en la educación superior y de esta forma promover:

- La calidad educativa en la formación continua de los docentes.
- El acompañamiento a los docentes en sus procesos de cambio, apoyando su quehacer y promoviendo la innovación pedagógica en el aula.
- El trabajo en red con otras universidades que aborden temáticas para el fortalecimiento de la educación superior.
- El apoyo continuo en la trayectoria académica de los docentes en formación y cualificación.

La universidad podría:

- Fortalecer las políticas corporativas para favorecer el desarrollo profesional y pedagógico a lo largo de la carrera docente, potencializando las metodologías activas de enseñanza centradas en los aprendizajes de los estudiantes.
- Ofrecer una formación flexible y acorde con las necesidades de los docentes y las áreas de formación.

Las facultades podrían:

- Facilitar y promover la reflexión docente para favorecer la práctica en el aula.
- Intercambiar experiencias docentes innovadoras entre facultades.
- Ampliar la oferta formativa para los docentes que obtuvieron su título de doctorado.

Las unidades académicas podrían:

- Integrar el profesorado nuevo en grupos de investigación para favorecer el continuo desarrollo académico.
- Estimular intercambios de experiencias docentes con profesores formados en las mismas áreas del conocimiento a fin de crear una red que fortalezca los saberes de los docentes.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN:

1. Cualificación docente por áreas de conocimiento
2. Formación por competencias
3. Formación en lengua extranjera

CUALIFICACIÓN DOCENTE	FORMACIÓN POR COMPETENCIAS	FORMACIÓN EN LENGUA EXTANJERA
<ul style="list-style-type: none">•1. Incrementar número de profesores de tiempo completo con formación de maestría.•2. Incrementar número de profesores de tiempo completo con formación doctoral.•3. Incrementar número de profesores con formación en especialista	<ul style="list-style-type: none">•1. Contar el 100% de los profesores de tiempo completo y medio tiempo capacitados competencias pedagógicas, metodologías activas de enseñanza, en innovación y uso de las TIC.	<ul style="list-style-type: none">•1. Contar con una planta profesoral con competencias en ingles.

Referencias

- GARCÍA VALCÁRCEL, A. (Coord.) (2001). *Didáctica universitaria*. Madrid: La Muralla.
- GONZÁLEZ SOTO, A. (2004). "Formación de profesores ¿para qué?" En: *Comunicación y Pedagogía: Nuevas Tecnologías y recursos didácticos*, 195: pp. 53-58.
- GROS, B. y ROMANÍA, T. (2004). *Ser profesor. Palabras sobre la docencia universitaria*. Barcelona: Ediciones Octaedro
- TOMÁS, M.; CASTRO, D. y FEIXAS, M. (2012). "Tensiones entre las funciones docente e investigadora del profesorado en la universidad" En: *Revista de Docencia Universitaria*, vol.10 (1), pp. 343-367. Disponible en: <http://bit.ly/VcU01c>

Otros documentos

- Congreso de la República de Colombia (08 de febrero de 1994). Ley 115 de 1994 a cuál se expide la ley general de educación [en línea]. Disponible en: [http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85906_archivo_pdf.pdf].
- Congreso de la República de Colombia (28 de febrero de 1992). Ley 30 de 1992, artículo 120. Por el cual se organiza el servicio público de la Educación Superior [en línea]. Disponible en: [http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-86437_Archivo_pdf.pdf].
- Ministerio de Educación Nacional (2015). Decreto 1075 de mayo 26 de 2015. Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector educación.
- Ministerio de Educación Nacional. (2013). Políticas y Sistema Colombiano de formación y Desarrollo profesional Docente. Tomado de: http://www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/articles-208603_archivo_pdf.pdf
- RODRÍGUEZ (2004) *Investigación y Sociedad*. Universidad de San Buenaventura Vol. 3 Santiago de Chile. Ed C.P.U.
- Universidad de San Buenaventura. (2010). Estatuto orgánico de la universidad.
- Universidad de San Buenaventura. (2010). *Proyecto Educativo Bonaventuriano*.
- Universidad de San Buenaventura. (2011). *Marco general profesoral*.