



Acuerdo No. 15
(21 de octubre de 2020)

Por el cual se aprueban la Política y Lineamientos de Desarrollo Integral Docente de la Universidad Santo Tomás a nivel multicampus

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS,

En ejercicio de sus funciones estatutarias, en particular las establecidas en el artículo No. 19, numeral 16 del Estatuto Orgánico, y

CONSIDERANDO:

Que en la Universidad Santo Tomás el desarrollo integral docente es un proceso propositivo e intencional que responde a las necesidades concernientes a la dignificación personal y profesional de los docentes tomasinos, alinea el proyecto de vida personal de los mismos con el Modelo Educativo Pedagógico Institucional y el Proyecto Educativo Institucional USTA. El profesor, como un protagonista en la formación de los estudiantes, "no es un transmisor de un saber ya hecho y definitivo, sino un cooperador o auxiliar externo de la actividad racional del estudiante..." (PEI, 2004).

Que en sesión del 30 de julio de 2020, se presentó al Consejo Académico General, la propuesta de Política y Lineamientos de Desarrollo Integral Docente de la Universidad Santo Tomás a nivel multicampus, quien dio su aval a la propuesta por encontrarla acorde con el plan de desarrollo institucional.

Que en sesión del 27 de agosto de 2020, el Vicerrector Académico General y la Directora de la Unidad de Desarrollo Curricular y Formación Docente presentaron ante el Consejo Superior la mencionada propuesta, quien la analizó y le impartió su aprobación.

En mérito de lo expuesto,

ACUERDA:

Artículo 1.º Aprobar la Política y lineamientos de Desarrollo Integral Docente de la Universidad Santo Tomás a nivel multicampus, el documento adjunto forma parte integral del presente acuerdo.

Artículo 2.º La Secretaria General enviará copia del presente Acuerdo a los rectores de las seccionales y sedes, para su socialización a los integrantes de la comunidad universitaria y deberá ser publicada en la página web de la Universidad.

Artículo 3.º La Unidad de Desarrollo Curricular y Formación Docente y la dependencia que haga sus veces en sedes y seccionales, velarán por la implementación y cumplimiento de la política y lineamientos para la sede principal, las seccionales y sedes de la Universidad Santo Tomás.



UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
PRIMER CLAUSTRO UNIVERSITARIO DE COLOMBIA

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES: 1704



Artículo 4º El presente Acuerdo rige a partir de su expedición.

Expedido en Bogotá, D. C., a los 21 días del mes de octubre del año 2020.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

El Rector General,

La Secretaria General,


Fray José Gabriel Mesa Angulo, O.P.


Ingrid Lorena Campos Vargas

V.B. Vicerrector Académico General

V.B. Directora de la Unidad de Desarrollo Curricular y Formación Docente

Nit. 860.012.357-6

SEDE PRINCIPAL BOGOTÁ - PBX: (571) 587 87 97 Línea gratuita nacional: 01 8000 111 180
Carrera 9.ª n.º 51-11 / contactenos@usantotomas.edu.co
www.usta.edu.co

DIVISIÓN DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA

PBX: (571) 595 00 00 ext. 2044 / Carrera 10.ª n.º 72-50 / admisiones@ustadistancia.edu.co
www.ustadistancia.edu.co





UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
PRIMER CLAUSTRO UNIVERSITARIO DE COLOMBIA

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SMES: 1704



**UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS VICERRECTORÍA
ACADÉMICA GENERAL**

**POLÍTICA Y LINEAMIENTOS MULTICAMPUS
DESARROLLO INTEGRAL DOCENTE**

Bogotá, D.C., 2020

Nit. 860 012 357-6

SEDE PRINCIPAL BOGOTÁ - PBX: (571) 587 87 97 **Línea gratuita nacional:** 01 8000 111 180
Carrera 9.^a n.º 51-11 / contactenos@usantotomas.edu.co
www.usta.edu.co

DIVISIÓN DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA

PBX: (571) 595 00 00 ext. 20-44 / Carrera 10.^a n.º 72-50 / admisiones@ustadistancia.edu.co
www.ustadistancia.edu.co





TABLA DE CONTENIDO

I SUPERESTRUCTURA

1. Contextualización y antecedentes
2. Conceptualización
3. Misión y visión del Desarrollo Integral Docente
 - 3.1. Misión
 - 3.2. Visión
4. Política
5. Logros esperados
6. Criterios de evaluación

II ESTRUCTURA

7. Líneas de acción
 - 7.1. Vinculación
 - 7.2. Formación
 - 7.3. Permanencia con bienestar
 - 7.4. Estímulos
8. Gestión y organización
 - 8.1. En relación con la vinculación
 - 8.2. En relación con la formación
 - 8.3. En relación con la permanencia con bienestar
 - 8.4. En relación con los estímulos

III INFRAESTRUCTURA

9. Talento Humano
10. Recursos físicos y tecnológicos
11. Recursos financieros



I SUPERESTRUCTURA

1. Contextualización y antecedentes

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

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

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

Es entonces lógico reconocer que la formación y cualificación docente, así como la articulación del proyecto de vida del profesor con el proyecto educativo institucional, resultan absolutamente necesarias si se desea responder al cambio de paradigma de la sociedad actual.

En contexto con el Acuerdo por lo Superior 2034

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

- Formar a los profesores en el marco de una docencia inclusiva (centrada en el aprendizaje de los estudiantes), de manera que puedan llevar a cabo una práctica pedagógica coherente con la diversidad de los currículos y del contexto colombiano
- Reconocer y valorar el trabajo de los profesores, y garantizar su cualificación como actores centrales del proceso formativo.
- Promover que todos los profesores de educación superior acrediten estudios y competencias pedagógicas y didácticas, para favorecer acciones metacognitivas de los estudiantes.



- Adoptar como un criterio para el otorgamiento de registros calificados y de acreditaciones, que los profesores de planta tengan estabilidad y exista un escalafón que ofrezca oportunidades para realizar una carrera profesional. Verificar también que se cumplan los requisitos de ley para la vinculación de profesores de cátedra y temporales.
- Exigir, para el otorgamiento de registros calificados y de acreditaciones, un plan de formación del profesor en aspectos disciplinares, didácticos y pedagógicos, y evidencias de su implementación. Así mismo, registrar la existencia de un sistema de evaluación.

Generalidades del Plan Decenal de Educación 2016-2026 sobre el desarrollo integral docente

El Plan Decenal de Educación 2016-2026 de Colombia, si bien está a mitad de ejecución, traza una ruta de acción respecto hacia dónde direccionar la política pública para la formación de educadores, plantea desafíos estratégicos para “impulsar una educación que transforme el paradigma que ha dominado la educación hasta el momento”, mediante “el uso pertinente, pedagógico y generalizado de las nuevas y diversas tecnologías, para apoyar la enseñanza” y “fomentar la investigación que lleve a la generación de conocimiento en todos los niveles de la educación” (Plan Decenal de Educación 2016-2026, MEN, 2016).

En los principios orientadores del plan se establece cómo ayudar a construir la paz y a consolidar el sentimiento de nación, como tareas importantes del país y de la educación en la próxima década. “Esto incluye, principalmente, aportar a la construcción de una cultura ciudadana y un desarrollo individual y colectivo que contribuyan a las transformaciones sociales, políticas, económicas y culturales que requiere el país”. (Plan Decenal de Educación 2016-2026, MEN, 2016).

Este Plan Decenal caracteriza el sistema educativo y la labor del maestro en los siguientes términos:

El Sistema Educativo Colombiano debe ser articulado, participativo, descentralizado y con mecanismos eficaces de concertación” y en ese sentido las instituciones deben “promover la formación de la comunidad educativa de manera que participe activa y responsablemente en la consolidación de un sistema educativo pertinente e incluyente” por lo que se deben generar acciones para “ayudar a impulsar el desarrollo humano, que involucra las dimensiones económica, social, científica, ambiental y cultural del país, así como la integralidad, la sostenibilidad y la equidad de la educación. (Plan Decenal de Educación 2016-2026, MEN, 2016).

En consecuencia, este documento resalta la necesidad de la “profesionalización y aprendizaje continuo...” de los docentes, los cuales “... deberán tener una mayor formación y valoración social, logrando, como fin, el desarrollo humano” (Plan Decenal de Educación 2016-2026, MEN, 2016), a partir de estrategias tendientes a lograr la integración de los siguientes elementos: la identidad de los docentes con su profesión, la transformación de las representaciones e imaginarios sociales en relación con la profesión docente, con el consecuente reconocimiento y valoración de las acciones, a través del Estatuto Docente.



Articulación con la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible

La Agenda 2030 es un Plan de Acción a escala mundial que busca el bienestar conjunto de las personas, el planeta (la casa común) y la prosperidad. Plantea que los gobiernos, incluido el colombiano, adopten acciones con un propósito común: “transformar el paradigma de desarrollo dominante en uno que nos lleve por la vía del desarrollo sostenible, inclusivo y con visión de largo plazo” (Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS, Naciones Unidas, 2018).

Bajo este horizonte universal de progreso para toda la humanidad se define que:

La educación superior y el conocimiento científico y tecnológico son un motor central, y contribuyen de manera transversal a hacer realidad la Agenda 2030 en sus cinco “P”: el cuidado del planeta; el desarrollo de las personas; una prosperidad que no deje a nadie atrás; la paz, la justicia, e instituciones sólidas y que rindan cuentas; y las asociaciones y partenariados entre todos los actores. (Agenda 2030 y los ODS, Naciones Unidas, 2018).

Asimismo, en el marco de la III Conferencia Regional de Educación Superior para América Latina y el Caribe se emanó El Plan de Acción CRES 2018-2028, documento orientador de los actores de la educación superior (ES) que contiene las acciones estratégicas de la ES para los próximos 10 años, extensivas al año 2030, cuya meta final es aportar al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas.

Este Plan, en su lineamiento 8 “Formación Docente” refiere que:

La formación y el fortalecimiento docente es un ideal sociopolítico que ha formado parte de la historia de las ideas pedagógicas en el mundo” y que “la formación y fortalecimiento docente como tema de investigación y como política está en la obligación de atender los marcos conceptuales internacionales y nacionales para su formulación asertiva y con pertinencia en la oportunidad de la máxima eficacia social”. Por lo anterior, se debe “fortalecer el papel de los docentes como protagonistas fundamentales del cambio educativo.” (Plan de Acción CRES 2018- 2028, UNESCO IESALC, 2018)

Para el contexto del Sistema Educativo Colombiano, el Ministerio de Educación Nacional ha construido un Marco Estratégico 2019 que contempla los ODS de la agenda 2030 y plantea dentro de sus metas “aumentar considerablemente la oferta de docentes calificados, incluso mediante la cooperación internacional para la formación de docentes en los países en desarrollo, especialmente los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo”. (Marco Estratégico 2019, MEN, 2019)

Contexto Institucional

En lo que respecta a la Universidad Santo Tomás, en coherencia con la Filosofía Tomista, se reconoce la necesidad de ofrecer diferentes estrategias que respondan a la impronta de la agenda 2030 para



el desarrollo sostenible, a fin de contribuir al crecimiento y perfeccionamiento continuo de los docentes tomasinos.

Se cumplen ya más de tres lustros de acompañamiento por parte de las instancias encargadas en cada Seccional y Sede, del desarrollo curricular y la formación docente y son ya varios los planes de mejoramiento docente formulados por la Universidad, a fin de contar con docentes de alta calidad.

El Estatuto Docente, los planes de formación profesoral, los avances en los procesos de evaluación docente y las políticas del Departamento de Gestión del Talento Humano, han orientado los planes de cualificación y el fortalecimiento del cuerpo docente de la Universidad, por medio del establecimiento de objetivos y metas encaminadas a lograr el perfil del docente tomasino. Adicionalmente, el reconocimiento del docente como miembro protagónico de la comunidad educativa por parte de los programas de la Dirección Nacional de Evangelización y Cultura, han permitido caracterizar la formación docente por la integralidad y la coherencia con el Proyecto Educativo Institucional de la Universidad Santo Tomás.

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

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

En la formación posgradual se encontró la necesidad de fortalecer los programas de maestría y en la formación permanente se identificaron los siguientes ejes temáticos prioritarios:

- Segunda lengua
- Actualización curricular
- Estrategias didácticas para el aprendizaje
- Redacción científica y normas de publicación e indexación, y
- La evaluación como herramienta para el aprendizaje.

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



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

Para el año 2014, se incorporaron en el marco del Plan de Formación Docente cursos de Escuela de Verano, en la Seccional Bucaramanga y posteriormente en 2017 en la Sede Principal, como espacios lúdicos, culturales y recreativos con la intencionalidad de enriquecer el proyecto de vida de los docentes tomasinos desde su reconocimiento y dignificación como persona, así como, su bienestar integral, orientados a favorecer el desarrollo profesional, personal y ético de los docentes. Las temáticas que se abordan giran en torno a: Habilidades para la vida, Deporte, recreación y salud, Derechos humanos e inclusión social y Arte y cultura; con ellas se busca propiciar acciones positivas y saludables que aporten al quehacer docente, enriqueciendo el sentido y significado acerca de sí mismo, los demás y el mundo, y con ello formar para la vida. En el marco de los cursos de Escuela de Verano, por vez primera en el periodo 2019 se ofrecen cursos de *International Summer School*, con el propósito de fortalecer actividades de internacionalización en casa (traer la experiencia internacional a Bogotá) para beneficio del Estamento Docente.

En 2019 se inició un diagnóstico de la efectividad del Plan de Formación Docente 2014-2020 que se configuró como base para la formulación de un Plan para el periodo 2021-2027. La propuesta del nuevo Plan deberá tener en cuenta los postulados de la Agenda 2030 y sus ODS, asimismo, guardar coherencia con la realidad institucional multicampus, acreditada en enero de 2016 por parte del Consejo Nacional de Acreditación CNA.

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

La unificación de la metodología de Evaluación Docente, consignada en la Dimensión de la Política Docente de 2010, se logra con la implementación del Sistema de Evaluación Docente EDU, que inició su funcionalidad en el año 2017 para la Sede Principal y fue adoptado por las demás Seccionales y Sedes en el transcurso del año 2018. En la actualidad es el sistema que de manera unificada soporta el ejercicio de evaluación docente a escala nacional.

Para la USTA la evaluación docente es sinónimo de mejoramiento continuo, por ello, se planteó un proyecto de investigación conjunto entre la Unidad de Desarrollo Curricular y Formación Docente UDCFD y la Facultad de Estadística, denominado Metaevaluación Docente cuyos propósitos son:

Nit. 860.012.357-6

SEDE PRINCIPAL BOGOTÁ - PBX: (571) 567 87 97 Línea gratuita nacional: 01 8000 111 180
Carrera 9.ª n.º 51-11 / contactenos@usantotomas.edu.co
www.usta.edu.co

DIVISIÓN DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA
PBX: (571) 595 00 00 ext. 2044 / Carrera 10.ª n.º 72-50 / admisiones@ustadistancia.edu.co
www.ustadistancia.edu.co





- Reflexionar al interior del proceso de evaluación con base en los resultados y comportamientos observados en la evaluación por parte de los estudiantes.
- Generar estrategias de mejora para los instrumentos y el proceso evaluativo

Como parte de las estrategias dirigidas a la permanencia con bienestar de los docentes tomasinos, se implementó en el año 2019 desde la Sede Principal, el Programa de Apoyo Integral al Docente Tomasino -PAID-, este Programa tiene como objetivo ofrecer a los profesores diferentes espacios y servicios que favorezcan su proyecto de vida y posibiliten la articulación del mismo con el Proyecto Educativo Institucional (PEI). El PAID, a 2020, está compuesto por 18 espacios y servicios que de manera articulada desarrollan las funciones universitarias en pro del fortalecimiento de la carrera docente.

2. Conceptualización

El Desarrollo Integral Docente, proceso propositivo e intencional que responde a las necesidades concernientes a la dignificación personal y profesional de los docentes tomasinos, alinea el proyecto de vida personal de los mismos con el Modelo Educativo Pedagógico Institucional y el Proyecto Educativo Institucional USTA. El profesor, como un actor protagónico en la formación de los estudiantes, "no es un transmisor de un saber ya hecho y definitivo, sino un cooperador o auxiliar externo de la actividad racional del estudiante..." (PEI, 2004). En este orden de ideas, el docente es llamado a ser agente creativo y crítico en las dimensiones pedagógica, científica, intelectual y cultural.

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

En virtud de ello, se busca promover y apoyar las experiencias, profesionales y personales de los docentes, que redunden en importantes aportes para el fortalecimiento de las funciones sustantivas, pues, en línea con el PEI (p. 87), "En el proceso de aprendizaje, el estudiante es causa principal y el maestro es agente externo, mediador, suscitador y facilitador, <<servidor>> de la inteligencia de aquel".

3. Misión y visión del Desarrollo Integral Docente

3.1. Misión

El proceso de Desarrollo Integral Docente en la USTA promueve el fortalecimiento y la consolidación del proyecto de vida del docente tomasino, desde su vinculación y durante su permanencia, en coherencia con los postulados de la formación Dominicana Tomista y el PEI, privilegiando una



carrera docente apoyada en su reconocimiento como persona, en su formación desde un principio de corresponsabilidad y en el bienestar integral del mismo.

El Desarrollo Integral Docente posibilita dinamizar los proyectos curriculares y, en este marco, la formación integral de los estudiantes tomasinos.

3.2. Visión

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

4. Política

Con base en los principios humanistas del pensamiento Dominicano Tomista, se establece como uno de los ejes fundamentales de la reflexión pedagógica, la búsqueda permanente de espacios y estrategias que propicien el desarrollo integral del estamento docente, pues sobreeste recae la responsabilidad de crear nuevos y mejorados procesos de formación para los estudiantes, en aras de responder a las múltiples realidades multicampus del contexto social.

La Política de Desarrollo Integral Docente aprobada por el Consejo de Fundadores el 30 de mayo de 2014 se dirige al "Fortalecimiento y permanencia del Estamento Docente USTA, para el desarrollo de la docencia y la investigación con visibilidad e impacto social, a través de cuatro líneas de acción: Vinculación, Formación, Permanencia con Bienestar y Estímulos".

Dada la evolución de la USTA, en los diferentes proyectos asociados a las líneas de acción formuladas en la política primigenia, la misma avanza hacia el

Fortalecimiento del desarrollo integral del estamento Docente USTA, que favorezca los procesos formativos de los estudiantes; la visibilidad institucional, nacional e internacional, desde la producción investigativa con impacto social; y la transformación de los diversos contextos donde el docente hace presencia, por la articulación e integración de las funciones universitarias que desarrolla, dinamizadas por el trabajo en redes de conocimiento y siempre en armonía del proyecto de vida personal docente con el Proyecto Educativo Institucional.

En consecuencia, la permanencia con bienestar del docente favorece el desarrollo y consolidación de las funciones universitarias y del sello identitario institucional. La excelencia docente se constituirá en meta de la USTA, y el quehacer y productividad derivados del mismo, en garantía de visibilidad que finalmente se traduzca en impacto a la sociedad que espera respuestas fehacientes de los procesos formativos de nivel superior. Esta política debe ser la expresión de proyectos y



procesos Multicampus, donde los docentes de la USTA confluyan para jalonar, especialmente, la transformación regional: Docentes co-constructores de País.

5. Logros esperados

Las facultades y departamentos académicos e institutos realizarán procesos de vinculación docente con criterios diversos. El Departamento de Gestión del Talento Humano implementará la caracterización del proceso y el respectivo procedimiento para la selección de docentes, previa identificación de perfiles requeridos, para garantizar principios de calidad, idoneidad, transparencia y meritocracia.

Respecto a los logros esperados en el propósito institucional de cualificación docente, la Vicerrectoría Académica General continuará con las convocatorias de apoyos a la formación posgradual (doctorados y posdoctorados). Así mismo, la Universidad posibilitará que se certifiquen los programas de formación permanente en pedagogía, desarrollo disciplinar y gestión académico-administrativa.

Todos los servicios de Bienestar en lo psicoafectivo, salud, cultura y recreación estarán diseñados para los docentes y sus familias. Los recursos informáticos, deportivos y recreativos, implementados de manera gradual en todas las Seccionales y Sedes, garantizarán la presencia de Promoción y Bienestar Institucional en la USTA. El seguimiento y evaluación de estos servicios se realizará de manera periódica, cualitativa y cuantitativa por parte del referido Departamento.

Se continuará reconociendo a los docentes investigadores por su producción académica. De igual forma, se hará lo correspondiente con los docentes que generan impacto en la sociedad a través de las diferentes estrategias de proyección social. Se otorgarán incentivos económicos a los docentes por función sustantiva privilegiando el estímulo a todas las funciones universitarias desarrolladas con calidad por los profesores de tiempo completo y medio tiempo a través del Reconocimiento a la Excelencia Tomasina.

Se reconocerá, en el marco de la Excelencia Tomasina, la sistematización de experiencias exitosas de los docentes que se destacan por el desarrollo de las funciones sustantivas y la gestión académica en clave multicampus; por la articulación de políticas, planes, programas, proyectos y estrategias que fortalecen el avance institucional a nivel nacional, con solidez, principios, valores e impacto social.

6. Criterios de Evaluación

Respecto a la vinculación, la articulación entre el Departamento de Gestión del Talento Humano y el equipo de la UDCFD o la dependencia que haga sus veces en Seccionales y Sedes, favorecerá sistemas de información conjuntos que permitan determinar efectos e impacto de la política de Desarrollo Integral Docente, por medio de indicadores objetivos.



Para el seguimiento y evaluación de las funciones docentes se establecen los "Lineamientos Nacionales para la Distribución de la Dedicación Docente", que posibilitan la planeación académica y en esta línea su correspondiente evaluación. Las auditorías a la nómina y el Comité de Auditoría Académica serán instancias para el seguimiento y mejoramiento del desempeño docente, liderados por la Vicerrectoría Académica.

La USTA privilegiará la realimentación y el seguimiento a los planes de formación docente. De igual manera, con la evaluación docente se plantean ejercicios de metaevaluación que permiten el análisis del desempeño docente y la fiabilidad de los instrumentos a través de los cuales se realiza la evaluación.

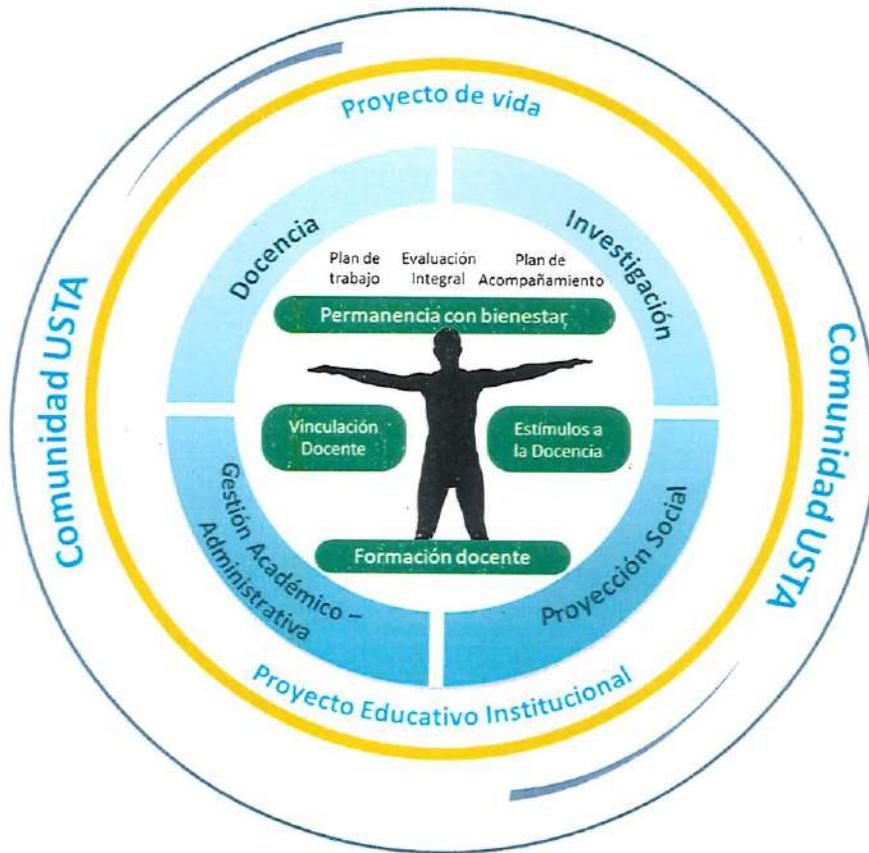
Respecto a los estímulos y seguimiento a su adjudicación, la Vicerrectoría Académica General a través de la UDCFD o la dependencia que haga sus veces, será la Unidad responsable de realizar la evaluación de su impacto según procesos y procedimientos articulados y liderados por las respectivas vicerrectorías Académica y Administrativa y Financiera. Todo lo anterior en consonancia con el Estatuto Docente y las demás políticas y directrices institucionales que al respectivo se encuentren vigentes.

El Departamento de Promoción y Bienestar Institucional, en cada una de las Seccionales y Sedes, determinará la pertinencia e impacto de los programas, servicios y actividades de Bienestar Universitario para los docentes. En todo caso, los procesos de seguimiento y evaluación del Desarrollo Integral Docente estarán enmarcados en el ejercicio de mejoramiento continuo y, por ende, de la calidad del proyecto de vida y del desempeño de los profesores de la Universidad Santo Tomás.

II ESTRUCTURA

7. Líneas de acción

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



Fuente: elaboración institucional

7.1. Vinculación

Los docentes de todas las Seccionales y Sedes, serán vinculados con iguales criterios y lineamientos de contratación, que garanticen la objetividad y pertinencia en su nombramiento.

Todas las Seccionales y Sedes seguirán el procedimiento de convocatoria, selección y vinculación docente requerido por el Departamento de Gestión del Talento Humano o la dependencia que haga sus veces, de forma que el proceso se caracterice por la objetividad y transparencia, con el fin de favorecer los intereses académicos de la Universidad en el marco del Plan General de Desarrollo 2020-2024 y el Plan Integral Multicampus 2016-2027. Las plazas docentes disponibles deberán obedecer a un análisis de necesidades de cada programa académico de la USTA y los requisitos serán claros y concretos para clasificar aquellos docentes de pregrado, especialización, maestría y doctorado.

Los perfiles diferenciales de los docentes serán tenidos en cuenta al momento de la vinculación de los profesores y sus roles serán determinados por la alta dirección, que aplicará los Lineamientos Nacionales para la Distribución de la Dedicación Docente y seleccionará los docentes tutores (tanto

Nit. 860.012.357-6

SEDE PRINCIPAL BOGOTÁ - PBX: (571) 587 87 97 Línea gratuita nacional: 01 8000 111 180
Carrera 9.ª n.º 51-11 / contactenos@usantotomas.edu.co
www.usta.edu.co

DIVISIÓN DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA

PBX: (571) 595 00 00 ext. 2044 / Carrera 10.ª n.º 72-50 / admisiones@ustadistancia.edu.co
www.ustadistancia.edu.co





de la modalidad presencial como a distancia y virtual), los docentes consejeros y los docentes nacionales (para el caso de los programas a distancia).

A partir del primer semestre de 2017, todos los docentes nuevos que ingresan a la Universidad deben certificar como mínimo título de maestría, en caso de ser título extranjero, este deberá contar con la convalidación del MEN. Asimismo, deberá tener al menos nivel B1 en segunda lengua, certificado a través de examen internacional.

En casos excepcionales se puede aceptar la amplia experiencia profesional del docente, el reconocimiento del gremio y de la sociedad civil, como criterio de cumplimiento mínimo de formación posgradual. De ser así, el docente deberá entrar en un programa de formación permanente que le permita actualizar su saber disciplinar.

7.2. Formación

La Universidad garantizará en todas sus Seccionales y Sedes el diseño, aplicación, seguimiento y evaluación de los planes de formación docente que privilegien la formación posgradual avanzada (doctorados y posdoctorados) y favorezcan el desarrollo disciplinar y pedagógico.

La formación docente en la USTA se materializa a través de un Plan de Formación Docente alineado con el Plan Integral Multicampus 2016-2027, Plan General de Desarrollo 2020-2024 y los proyectos de las Divisiones y Facultades, en cada una de las Seccionales y Sedes, de acuerdo con los lineamientos estructurales y metodológicos de la Vicerrectoría Académica General que se orientan a través de las Unidades de Desarrollo Curricular y Formación Docente, UDCFD, o las dependencias que hagan sus veces.

Se identifican dos líneas de acción en el apoyo y promoción por parte de la Universidad:

- a) La formación permanente, cuyos ejes son: pedagogía (innovación pedagógica, didáctica y evaluación) capacidades en ciencia, tecnología e innovación, extensión universitaria, proyección social, gestión del currículo, la investigación y la responsabilidad social, lengua extranjera, TIC, TAC y TEP. Asimismo, existe dentro de la apuesta por la formación permanente, la Escuela de Verano cuyas temáticas están orientadas a: habilidades para la vida, deporte, recreación y salud, derechos humanos e inclusión social y arte y cultura. Las necesidades de desarrollo de las Facultades, Departamentos Académicos e Institutos, podrán hacer emerger nuevos ejes de formación permanente para los docentes adscritos.
- b) La formación posgradual avanzada, de doctorados y posdoctorados. La USTA privilegiará la formación doctoral y posdoctoral que permita el desarrollo disciplinar de las Facultades, Departamentos Académicos e Institutos.

La USTA financiará la formación de los docentes de acuerdo con las políticas administrativas vigentes, y el Estatuto Docente posibilitará la claridad, transparencia y equidad en el acceso a la misma. El docente beneficiado deberá conocer las ventajas y compromisos contraídos al momento de ser parte



del Plan de Formación, y la UDCFD o la dependencia que haga sus veces en las Seccionales y Sedes, realizará seguimiento y evaluación de los mismos.

7.3 Permanencia con bienestar

La Universidad establecerá estrategias para la permanencia docente, que propendan por el bienestar como eje del desarrollo personal y profesional. La evaluación integral, la formación académica permanente y posgradual y la producción académica se reconocen como ejes axiales de la continuidad de los docentes. De igual forma, los programas de promoción y bienestar institucional transversalizan esta línea para el desarrollo integral del docente, en el marco de la filosofía institucional. La permanencia del docente se promoverá mediante tres estrategias específicas: el Plan de Trabajo Docente, la Evaluación Integral Docente y el Plan de Acompañamiento para Fortalecer el Desempeño Docente en el Aula, y una transversal: el bienestar desde un concepto integral.

Todas las Seccionales y Sedes deberán implementar, de acuerdo con los lineamientos emanados por la Vicerrectoría Académica General a través de la UDCFD o la dependencia que haga sus veces, el Plan de Trabajo Docente, en el cual se establece la asignación de roles, actividades y tiempos para el desarrollo de las funciones universitarias, la producción académica esperada, y se determinan los indicadores para realizar la evaluación docente. El plan de trabajo se debe realizar en cada periodo académico y debe ser aprobado por el Decano de Facultad o Director del Departamento Académico o Instituto.

La evaluación docente se caracteriza por ser integral, permanente y siempre con fines de mejora. Desde este punto de vista, los aspectos relacionados con la identidad institucional, lo pedagógico, el dominio disciplinar, la investigación, la proyección social, la gestión académico-administrativa y los valores de las buenas prácticas docentes, se constituyen en criterios de evaluación integral. Son ejercicios de evaluación integral: la autoevaluación del docente, la evaluación de los estudiantes y la heteroevaluación del Decano o Director.

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

La metodología de evaluación docente se encuentra definida por la Vicerrectoría Académica General, a través de la Dimensión de la Política Docente (2010), en ella se establecen claramente momentos, seguimiento y realimentación de los resultados, que permiten identificar oportunidades de mejora y

diseñar planes de optimización. Debido a las particularidades de la modalidad a distancia, esta contará con metodología e instrumentos propios.



Cada Seccional y Sede, por medio del Departamento de Promoción y Bienestar Institucionalo las dependencias que hagan sus veces, contarán con programas, servicios y actividades debienestar para los docentes, en sus componentes psicoafectivo, cultural, lúdico-deportivo, físico y mental.

La Sede Principal en aras de contribuir a la permanencia con bienestar de los docentes y favorecer el desarrollo y consolidación de las funciones universitarias en coherencia con el proyecto de vida docente, implementó un Programa de Apoyo Integral al Docente Tomasino –PAID-, mediante diferentes espacios/servicios propicios para el desarrollo y crecimiento continuo. Esta práctica ha de ser replicada en todas las Seccionales y Sedes.

7.4. Estímulos

Los docentes tomasinos serán reconocidos por su desempeño y productividad en el desarrollode las funciones universitarias; el Estatuto Docente será garante de su consecución. Todas las Seccionales y Sedes reconocerán a los docentes que por sus logros y compromiso institucional aporten con calidad al desarrollo de las funciones universitarias, fortalecimiento académico y a la visibilidad nacional e internacional de la Institución.

Se considerarán como estímulos al quehacer docente:

- a) El reconocimiento institucional al docente distinguido en cada una de las funciones universitarias: docencia, investigación, proyección social y gestión académico-administrativa.
- b) La comisión de estudios.
- c) La comisión de servicios.
- d) Apoyo económico para matrículas y estancias (tiquetes y hospedaje) de programas avanzados de posgrado (doctorado y posdoctorado).
- e) Gratuidad en la formación permanente institucional certificada.

Los reconocimientos serán expedidos por la Vicerrectoría Académica General a través de laUDCFD o la dependencia que haga sus veces en Seccionales y Sedes, y serán entregados al finalizar cada año lectivo; las comisiones de estudio y los apoyos económicos para matrículas y estancias doctorales y posdoctorales, serán evaluadas bajo las disposiciones académicas y administrativas que regulen lo respectivo y posteriormente serán aprobadas por el Consejo Administrativo y Financiero Particular. La comisión de servicios será aprobada por el Decanode División, previa argumentación del Decano de Facultad, y estará sujeta a la viabilidad presupuestal del programa; estas dos últimas posibilidades podrán solicitarse en cada periodoacadémico.

La Vicerrectoría Académica General ofrecerá un Portafolio Cursos de Formación Permanente Docente, que no tiene costo para el Estamento Docente, previo cumplimiento de los compromisos con la formación permanente adquiridos por los profesores al momento de acceder a la referida oferta de cursos.



El Estatuto Docente garantiza la claridad y cumplimiento de los estímulos a la producción docente, asociada a sus funciones universitarias. La internacionalización es considerada en esta dimensión como la oportunidad de movilizarse a escala internacional en el marco de unacomisión de estudios o de servicios. Igualmente, esta posibilidad deberá ajustarse a los requerimientos determinados en conjunto con la Dirección Nacional de Relaciones Internacionales.

8. Gestión y organización

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

8.1. En relación con la vinculación

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

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

8.2. En relación con la formación

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

En la formación de los docentes se contará con el apoyo de los decanos de facultad o directores de departamentos académicos e institutos, como jefes directos de los docentes, para lo cual se programarán estrategias periódicas y específicas con el propósito de que los profesores logren los objetivos de formación.



8.3. En relación con la permanencia con bienestar

Los procesos relacionados con esta línea son: para el plan de trabajo docente, la elaboración y seguimiento; para la evaluación docente, el diseño, implementación, realimentación y plan de mejoramiento del proceso; para el plan de acompañamiento, identificación, socialización, desarrollo, seguimiento y evaluación del proceso.

El plan de trabajo se convierte en herramienta fundamental de la planeación docente, por lo cual su elaboración debe estar orientada por la Vicerrectoría Académica a través de la UDCFD o la dependencia que haga sus veces en Seccionales y Sedes, al iniciar cada periodo académico. El seguimiento estará a cargo de cada programa, y el decano o director se encargará de proponer las acciones de mejora correspondientes, de acuerdo con el seguimiento.

En lo referente a la evaluación docente, será la Vicerrectoría Académica por medio de la UDCFD o la dependencia que haga sus veces, la encargada de coordinar con los actores necesarios, el diseño e implementación de dicho proceso. Se encargará también, de promover y generar estrategias para la participación de los estudiantes, los docentes y los decanos. La evaluación docente, para cumplir con su objetivo, deberá contemplar un momento de realimentación y de identificación de acciones de mejora para el periodo que sigue; estos momentos estarán a cargo del Decano o Director y deberán documentarse debidamente.

Respecto a los programas, servicios y actividades de promoción y bienestar universitario, la unidad encargada en cada Seccional o Sede deberá elaborar planes o programas de bienestar docente, que serán socializados con las instancias académico-administrativas con injerencia en el proceso de Desarrollo Integral Docente.

En este sentido, la UDCFD Sede Principal -Bogotá formuló y puso en marcha el Plan de Acompañamiento Docente para fortalecer el desempeño de este en el aula, este plan inicia con la identificación de aspectos que requieren ser potenciados para el desarrollo de buenas prácticas en el ejercicio docente, es así como se parte de la triangulación de información proporcionada por los diferentes actores que participan del proceso de evaluación docente. Es decir, se toman en cuenta las observaciones de los estudiantes, lo referido por los jefes inmediatos y la percepción de los docentes que han resultado evaluados igual o por debajo de 4.0, todos insumos valiosos para la estructuración del Plan de Acompañamiento, a partir de la casuística individual.

Asimismo, la UDCFD Sede Principal Bogotá concibió la creación de un Programa de Apoyo Integral al Docente Tomasino -PAID-, que impulsa de manera sistemática el desarrollo integral del docente para la consolidación de su permanencia con bienestar a través de espacios y servicios que propician la armonía del proyecto de vida personal con el Proyecto Educativo Institucional y en consecuencia también se favorezcan las funciones universitarias y el sello identitario institucional.

En concordancia con lo descrito en el apartado 5.3 del presente documento, el Departamento de Promoción y Bienestar Institucional en cada Seccional y Sede, se encargará de la promoción



y convocatoria de los docentes a los servicios y actividades propuestas por el referido Departamento.

8.4. En relación con los estímulos

Los procesos relacionados con esta línea son: diseño de programas de estímulos, aprobación, oficialización de convocatoria y premiación de estos. La Vicerrectoría Académica, en coordinación con las diferentes unidades de currículo, investigación, proyección social, calidad o las

dependencias que hagan sus veces, lidera estos procesos. La UDCFD o quien haga sus veces en las Seccionales y Sedes, se encargará de hacer seguimiento anual a los programas que se definan.

Cinco modalidades son consideradas como estímulos: a) reconocimiento institucional al docente distinguido en cada una de las siguientes categorías: docencia, investigación, proyección social y gestión académico-administrativa; b) comisión de estudios, c) comisión de servicios; d) apoyo económico para matrículas y estancias de programas avanzados de posgrado (doctorado y posdoctorado) y; e) gratuidad en la formación permanente institucional certificada.

III INFRAESTRUCTURA

9. Talento Humano

La implementación de un proceso de Desarrollo Integral Docente de calidad requiere recursos de diversa índole, entre otros, el fortalecimiento del talento humano de las dependencias académico-administrativas encargadas de articular, proponer y consolidar los objetivos del Desarrollo Integral Docente como política institucional.

En este sentido, es importante indicar que este proceso es apoyado por los directivos, coordinadores, docentes, profesionales especializados, profesionales, soporte, auxiliares y secretarías adscritos a la Unidad de Desarrollo Curricular y Formación Docente (o quien haga sus veces en Seccionales y Sedes), al Departamento de Gestión del Talento Humano, al Departamento de Promoción y Bienestar

Institucional, asimismo, los profesores representantes de las Facultades, ante el Comité Particular de Currículo y Docencia.

10. Recursos físicos y tecnológicos

La disponibilidad de recursos tecnológicos asociados a la vinculación, evaluación y formación docente es necesaria para alcanzar la visión planteada del docente tomasino. Las distintas actividades inmersas en los procesos de convocatoria, selección, contratación, divulgación y evaluación requieren desarrollos informáticos que permitan garantizar la automatización, objetividad y eficiencia requeridas. Por lo tanto, es necesaria la disponibilidad de talento humano, servidores y desarrollos tecnológicos específicos.



Bajo este contexto, el apoyo de nuevas soluciones tecnológicas como lo son: el Plan de Trabajo Docente en el SAC, la Hoja de Vida Docente ORACLE, la oferta de Cursos de Formación Permanente a través de Moodle, la Evaluación Docente por medio del Sistema EDU y la Multiplataforma de Evaluación de propuestas de Excelencia Tomasina, han aportado significativamente al proceso, confiriéndole un sentido de automatización, eficiencia y alcance multicampus.

11. Recursos Financieros

El Plan de Formación Docente en sus componentes posgradual y permanente, así como el programa de estímulos, requieren la destinación de recursos financieros y el establecimiento de

alianzas de formación con otras IES, nacionales e internacionales, o con instituciones que permitan cumplir los propósitos fijados, estos se deben incluir en los presupuestos anuales de cada una de las Seccionales y Sedes.

Los recursos financieros necesarios para el desarrollo de los programas, servicios y actividades de promoción y bienestar universitario para los docentes estarán contemplados en el presupuesto anual del Departamento de Promoción y Bienestar Institucional.



REFERENCIAS

- World Economic Forum, 2013. The Global Competitiveness Report 2013. WEF. Suiza. Consejo Nacional de Educación Superior CESU. 2014. Acuerdo por lo Superior 2034
Propuesta de política pública para la excelencia de la educación superior en Colombia en el escenario de la paz. Multi-impresos S.A.S. Colombia.
- Ministerio Nacional de Educación. 2016. Plan Decenal de Educación 2016-2026. MEN. Colombia.
- Nacionales Unidas. 2018. Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. ONU. Estados Unidos.
- Universidad Santo Tomás USTA, 2010. Modelo Educativo Pedagógico. Bogotá. Ediciones USTA, Colombia.
- Universidad Santo Tomás USTA, 2010. Dimensión de la Política Docente. Bogotá, Colombia. Ediciones USTA, Colombia.
- Universidad Santo Tomás USTA. 2014. Política de Desarrollo Docente. USTA. Colombia.
- Universidad Santo Tomás USTA, 2015. Documento Marco Desarrollo Docente. Bogotá. Ediciones USTA, Colombia.