



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA  
DEL CARIBE**  
Barranquilla, Atlántico

# POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESORAL 2020-2024



*“Aprender más, aprender siempre, aprender para toda la vida”*

Vicerrectoría Académica  
Dirección de Planeación  
Universidad Autónoma del Caribe  
2019

## 1. INTRODUCCIÓN

Para la Universidad Autónoma del Caribe los PROFESORES son los llamados a orientar la formación integral de los estudiantes a través del compromiso y el sentido de pertenencia con la institución. El profesor Uniautónomo desarrolla sus funciones con los más altos estándares de calidad académica, humana, ejerciendo su rol con respeto a las diferentes formas del pensamiento, la libertad de cátedra y sin limitaciones por consideraciones culturales.

Son personas con competencias ciudadanas, disciplinares, pedagógicas, comunicativas en el dominio de idioma extranjero, en el uso de las TIC (Tecnologías de la Información y las Comunicaciones), TAC (Tecnologías del Aprendizaje y el Conocimiento), TEP (Tecnologías para el Empoderamiento y la Participación) en el proceso de enseñanza – aprendizaje; abiertos al diálogo, que valoran al estudiante con quien aúna esfuerzos para la construcción y generación del conocimiento desde una perspectiva inter y transdisciplinar; que en su vida cotidiana le dan cabida al pensamiento divergente, la crítica razonada, la búsqueda de acuerdos sin desconocer los disensos; que representan en su quehacer académico, la impronta Uniautónoma, que aporta a lo global desde su perspectiva local, para la superación de los problemas que plantea el entorno y a la reivindicación de lo identitario del ser Caribe; que conciben al mundo como unidad de análisis, reconociendo su inserción en lo local, regional, nacional e internacional.

En esta perspectiva, la promoción de los profesores es una apuesta que realiza la Universidad Autónoma del Caribe en aras de promover la excelencia académica:

- Dando cuenta del carácter dialógico, sistémico y holístico del modelo pedagógico de la UAC, de la concepción del ser humano que la Universidad aspira formar, partiendo del análisis de los contextos tanto formativos, como académicos, laborales actuales, para lograr que los programas involucren el desarrollo de competencias que cumplan con las expectativas y necesidades del contexto a nivel local, regional, nacional e internacional.
- Desarrollando los procesos de formación de competencias investigativas, promoviendo un espíritu crítico que aporte a la generación de conocimiento científico, a la innovación y al desarrollo económico, social y cultural; con un alto nivel de pertinencia y de calidad, que sean ampliamente difundidos y aceptados por la comunidad científica.
- Estableciendo alianzas con el objeto de construir, divulgar, transferir y retroalimentar avances y productos de la actividad educativa, pedagógica e investigativa y de creación de conocimiento a partir de dicha relación. Su proyección con el entorno se basa en el intercambio de experiencias, conocimientos y saberes, al ser el escenario propicio para la integración e interacción social como agente de cambio en la formulación de políticas para la solución de necesidades y satisfacción de los intereses locales, regionales, nacionales e internacionales.

Para lograr este objetivo, es indispensable contar con un cuerpo profesoral cada vez más capacitado, mejor cualificado, que no solo disponga de herramientas conceptuales y pedagógicas que estimulen la creatividad y la innovación, sino también que se encuentre altamente comprometido con el contexto que la Universidad asume, por lo cual la Universidad Autónoma del Caribe establece la siguiente **Política de Desarrollo Profesoral 2020-2024**, que busca acompañar al profesor en sus logros personales e institucionales, y de esta manera lo compromete con la DOCENCIA DE EXCELENCIA.

## 2. POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESORAL

El desarrollo profesoral en la Universidad Autónoma del Caribe es una estrategia con la que se pretende dar respuesta a:

- Los propósitos declarados en el Proyecto Educativo Institucional (2015) en la función de docencia: *“la Universidad debe tener el compromiso de consolidar una planta profesoral cualificada que responda a las necesidades y potencialidades de los niveles de formación en sus áreas estratégicas, enfocada en la excelencia académica, la investigación y la conexión con el medio externo”*.
- Lo establecido en el Artículo 8 del Estatuto Docente, que establece entre los derechos de los profesores *“Participar en los programas de formación y capacitación docente de acuerdo con los recursos, planes y políticas que determine la Universidad para tal fin”*. y a las exigencias de permanencia que establece. (Acuerdo N° 836-01 de Diciembre 16 de 2015).
- A los objetivos establecidos en el Plan de Desarrollo Institucional 2016-2020 en sus líneas de dinámicas académicas modernas, ciudadanos globales y comunidad universitaria.
- Al compromiso de acoger los requerimientos del Ministerio de Educación Nacional y el Consejo Nacional de Acreditación por mantener una planta docente que responda a los criterios de calidad y formación requerida para cada uno de los programas de la Universidad.

En mérito a lo anterior, la Universidad Autónoma del Caribe ha decidido adoptar la siguiente **Política de Desarrollo Profesoral 2020-2024**, teniendo en cuenta sus implicaciones presupuestales, aplicando una metodología que beneficie a los docentes y a la Institución:

1. La Universidad Autónoma del Caribe orienta el desarrollo de sus profesores para que logren el objetivo institucional de ser excelentes en Docencia con énfasis en investigación, que impacten positivamente el entorno, evidenciando las más altas calidades humanas.
2. La Universidad Autónoma del Caribe propenderá en todo momento por la cualificación del talento humano docente suficiente para atender la demanda y los indicadores de calidad que requiere la prestación del servicio de Educación Superior, con la debida prospectiva misional que supera el simple ejercicio de una exigencia coyuntural y pasa a ser una medida seria y responsable para el futuro de la Universidad, razón por la cual debe estar sustentada, cada año, por un estudio y un análisis presupuestal del Comité Administrativo y Financiero, que garantice su estabilidad financiera y la aplicación del Plan de Desarrollo Profesoral.
3. El Desarrollo Profesoral se materializará en un Plan de Formación coherente con el Plan de Desarrollo Institucional, el Proyecto Educativo de los Programas académicos, las áreas estratégicas de investigación y los resultados del Plan de mejoramiento producto del proceso de evaluación docente.
4. El desarrollo profesoral de la Universidad Autónoma del Caribe establecerá su accionar en tres tipos de programa:

- **Formación de alto nivel:** Se centra en lo disciplinar e investigativo y obedece a la intención de apoyar docentes que quieran adelantar formación de alto nivel conducente a títulos de doctorado (preferentemente) y maestría (en casos especiales en una línea de poca oferta nacional que requiere apoyo para su realización en otros países). Para todos los casos debe tener asociado productos de generación de nuevo conocimiento que tributen a la investigación de la Universidad.
  - **Perfeccionamiento:** Se centra en la adquisición o fortalecimiento de competencias y habilidades para ejercer la docencia a través de la actualización disciplinar, pedagógica didáctica y de innovación en el aula; la formación en idiomas, en el uso de TIC, TAC y TEP en los procesos de enseñanza – aprendizaje; la formación para incrementar las capacidades en investigación e innovación; la formación para establecer alianzas con el entorno y la capacitación en la gestión académico-administrativa.
  - **Empoderamiento:** Comprende el acompañamiento en la dimensión de identidad institucional, sentido pertenencia, desarrollo personal y humano de nuestros profesores. Esta se desarrolla a través de las inducciones, la formación institucional, el énfasis humanista e integral de un docente formado y formador para el S. XXI, del coaching y todas las actividades de afianzamiento que promuevan el proyecto de vida personal, familiar y espiritual de los docentes.
5. Para ser beneficiario de los planes de desarrollo profesoral de la Universidad Autónoma del Caribe encaminados a la formación en alto nivel, se debe ser docente de planta, preferiblemente con trayectoria de investigación.
  6. Todos los candidatos a los planes de formación en alto nivel deben contar con el aval de la Decanatura de pertenencia, la Vicerrectoría Académica (Dirección de Investigación y Transferencia), demostrando que por su desempeño y potencial benefician a los diferentes programas y líneas de investigación institucional. La elección estará sujeta a las convocatorias anuales que realice la Universidad y aquellos docentes que sean beneficiarios de algún tipo de beca (Colciencias, Colfuturo, entre otros) presentarán las solicitudes a la Vicerrectoría Académica para evaluación del Comité de Selección.
  7. Todos los profesores (de planta y hora cátedra) de la Universidad Autónoma del Caribe podrán ser beneficiarios de las convocatorias de los programas de perfeccionamiento y empoderamiento docente.
  8. El Estatuto Docente posibilitará la claridad, transparencia y equidad en el acceso, aplicación y evaluación del Plan de Desarrollo profesoral por parte de los docentes de planta de la Universidad
  9. Todas las estrategias de Desarrollo Profesoral serán operativizadas bajo la modalidad de convocatoria, y se ajustarán anualmente a las rutas que para ese propósito la Universidad establezca.

10. Se fomenta y apoya la formación a nivel de posgrado con énfasis en estudios doctorales fuera de la Universidad Autónoma del Caribe en instituciones de reconocido prestigio, que estén acreditadas y/o que se ubiquen en el ranking QS internacional (World University: 1-300 / Latinoamérica 1-100), las Universidades que forman parte de la Ivy League Schools y en instituciones de alto prestigio en el campo del Arte y Diseño.
11. El incentivo para estudios doctorales favorecerá a docentes con un máximo de 45 años de edad. Las estancias o pasantías postdoctorales podrán realizarse en cualquier momento de la vida académica en coherencia con los indicadores de la Universidad. Cualquier caso excepcional deberá ser evaluado por el Comité de selección docente y aprobado por el Consejo Académico.
12. Se desarrollarán programas especiales para promover y favorecer el multilingüismo y la multiculturalidad *at home* y a través de movilidades en doble vía.
13. Se promoverá, fomentará y facilitará anualmente, de forma bilateral y entre instituciones, la movilidad internacional de profesores, investigadores con fines académicos, investigativos y de extensión universitaria, a través de *“Convocatorias de Movilidad Docente Internacional saliente”*.
14. Para todos los casos, se aplicarán mecanismos de seguimiento y evaluación del desempeño del Plan de Desarrollo Profesorado, con miras a robustecer y socializar las buenas prácticas y reducir las debilidades detectadas mediante ajustes a los términos de cada convocatoria.
15. El docente para ser beneficiado, una vez conozca las ventajas y compromisos que conlleva deberá aceptar las condiciones que constan en documento suscrito al efecto, para acogerse al beneficio al momento de ser parte del Plan de Formación, y la Vicerrectoría Académica, Talento Humano, las Decanaturas (Consejo de Facultad) y Direcciones de Programa (Comité Curricular), realizarán seguimiento y evaluación del cumplimiento de los mismos.
16. El diseño y ejecución del plan anual de Desarrollo Profesorado estará a cargo de la Vicerrectoría Académica.
17. La fuente de financiación de los programas de formación podrá ser definida desde un fondo común de la institución o desde la misma facultad y programa.

### 3. PLAN DE DESARROLLO PROFESORAL 2020-2024

El Plan de Desarrollo Profesional de la Universidad Autónoma del Caribe, orienta sus esfuerzos a los siguientes objetivos:

#### 3.1 OBJETIVO GENERAL

Fortalecer los conocimientos, competencias, habilidades docentes, investigativas y humanas de la comunidad académica, para la consolidación de una planta profesoral de alta calidad que genere conocimiento y contribuya a la transformación de la producción académica con impacto en el entorno, mediante el desarrollo de procesos y estrategias de formación, cualificación y capacitación que permitan, como condición fundamental el desarrollo del proyecto de vida de los docentes y la formación integral de nuestros estudiantes con las exigencias y retos que plantea la educación superior.

#### 3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Incentivar la formación académica y/o investigativa de alto nivel, mediante la realización de estudios y obtención de títulos en los niveles de maestría y doctorado, que permitan incrementar los resultados de la investigación, desarrollo e innovación y/o de investigación creación y mejorar los proyectos de impacto social.
- Brindar actualización permanente a los profesores orientada a fortalecer competencias disciplinares, investigativas, pedagógicas, didácticas, humanísticas y de gestión universitaria, a través de cursos, certificaciones, diplomados, talleres, seminarios, entre otros, de acuerdo con los requerimientos de cada disciplina y los cursos que imparte para el mantenimiento y consolidación de la calidad de la docencia.
- Fortalecer las competencias comunicativas en un segundo idioma de acuerdo con lo definido en la política de lengua extranjera de la Institución
- Potencializar las capacidades de los profesores en habilidades y actitudes científicas como la redacción de artículos, fomentar estrategias de publicación y formulación de proyectos.
- Incrementar las habilidades inter y transdisciplinares en la comunidad académica, a través del aprendizaje aumentado y el uso de los recursos TIC y TAC en el proceso de enseñanza - aprendizaje
- Brindar formación y orientación en el uso de las TEP (Tecnologías para el Empoderamiento y la Participación), para afianzar en los docentes y estudiantes el ejercicio y participación de su ciudadanía, coadyuvando en el uso de estas tecnologías como una alternativa para la interacción en comunidades virtuales
- Promover el relevo generacional del núcleo profesoral de la Universidad Autónoma del Caribe en condiciones de calidad, a través del apoyo a jóvenes talento.



- Afianzar el liderazgo y el desarrollo de competencias en gestión académico-administrativa de los docentes que ejercen o aspiran a ocupar cargos y roles directivos.
- Favorecer el desarrollo del proyecto de vida de los docentes de la Universidad Autónoma del Caribe en la en la práctica del trabajo y la recreación, para el mejoramiento cultural, científico, tecnológico y para la protección y sostenibilidad del medio ambiente.
- Definir un marco de prioridades conforme a la línea base de la composición de la planta docente y a las metas definidas en el plan de Desarrollo Institucional a través de la implementación de estrategias desarrollo profesoral.

### 3.3 PROGRAMAS

La Universidad Autónoma del Caribe desea asegurar la permanencia proactiva y exitosa de sus docentes en las categorías del escalafón que se han establecido en el Estatuto Docente.

En este sentido, ha identificado las variables que debe asegurar para la permanencia y/o promoción de los docentes en cada categoría, para lo cual centra su accionar en:

- Nivel de estudio (Maestría y Doctorado)
- Bilingüismo y/o Multilingüismo
- Producción Investigativa
- Producción Docente
- Evaluación Docente
- Plan de Actividad Docente (PAD)
- Experiencia profesional y docente
- Certificaciones, Diplomados, cursos cortos, formación complementaria

De ahí que los programas que se establecen a continuación responden a la lógica interna del Estatuto Docente de la Universidad.

#### 3.3.1 PROGRAMA 1: FORMACIÓN DE ALTO NIVEL.

- ¿Qué es?:** Consiste en el apoyo a docentes que quieran adelantar **formación disciplinar de alto nivel** conducente a títulos doctorado (preferentemente) y maestría (en casos especiales en una línea de poca oferta nacional que requiere apoyo para su realización en otros países). Para todos los casos debe tener asociados productos de generación de nuevo conocimiento según topología de Colciencias que tributen a la investigación de la Universidad.
- ¿A qué responde?:**
  - *Línea Plan de Desarrollo. Dinámicas Académicas Modernas*
  - Subproyecto: Gerencia del capital intelectual de la UAC
  - Objetivo: Establecer estrategias que propendan por el mejoramiento continuo y la cualificación docente, que coadyuven al cumplimiento del perfil del docente de la UAC

#### c. Modalidades de apoyo

El apoyo otorgado puede ser en las siguientes modalidades. Solo se puede aplicar a una modalidad:

- **Subvención** de hasta el 80% del valor de los costos de matrícula y movilidad. Este valor debe estar presupuestado desde un fondo institucional o de la facultad y/o programas que lo solicitan.
- **Comisión de estudio**, para lo cual la Universidad autoriza al profesor separarse parcial o totalmente de sus funciones, y adelantar estudios de posgrado en las condiciones y modalidades que estipulen los reglamentos, bajo una licencia remunerada no superior a 48 meses y deberán guardar una relación directa con la duración de estudios, al cual deberá ser certificada por la institución de educación superior en donde se estén cursando los estudios.
- **Descarga Laboral**, para lo cual la universidad autoriza en otorgar un porcentaje de tiempo de su plan de actividad docente (PAD) para desarrollar sus estudios. Esta descarga no puede superar más de cuatro (4) años consecutivos. El Consejo Académico determinará el porcentaje de descarga laboral que se le otorgará a cada candidato, así como el tiempo máximo de la misma.
- **Apoyo a Becarios**, se brinda cuando un profesor ha sido beneficiario de una beca de Colciencias o de un esquema de cooperación, y se establece un acuerdo mutuo para brindar apoyo o auxilio económico que puede ser en descarga laboral, comisión de estudios, pasajes y/o una bonificación por única vez para gastos personales.
- **Licencia no remunerada:** cuando un profesor está desarrollando un programa de formación la solicita, manteniendo su vínculo laboral y sus pagos a la seguridad social, cuando el estudio le exija descarga laboral del 100% de las actividades, por las condiciones intrínsecas al programa del que esté siendo beneficiario, con un plazo máximo de cuatro (4) años .

Los casos de subvención, comisión de estudios y apoyo a becarios (en caso de recibir apoyo económico) operan como un crédito condonable. En este sentido, el beneficiario debe suscribir un contrato de crédito condonable, en el que se establece el tipo de apoyo, los compromisos de las partes, los productos a entregar y el tiempo de permanencia posterior al desarrollo del estudio como condición de condonación, junto con un codeudor y un pagaré en blanco. En caso de retiro voluntario del beneficiario antes del tiempo de permanencia definido en el contrato, se aplicará una penalización económica.

Para las modalidades de descarga laboral, apoyo a becarios y licencia no remunerada se debe suscribir un contrato de mutuo acuerdo, en el que se establece el tipo de apoyo, los compromisos de las partes, los productos a entregar, las obligaciones del supervisor, las garantías exigibles y el tiempo de permanencia posterior al desarrollo del estudio (que en todos los casos debe corresponder al doble del tiempo de duración del estudio).

#### **d. Requisitos de aplicación:**

- Ser docente de planta, con trayectoria en investigación. Esta debe ser verificada o avalada por la DIT y la plataforma ScienTI de Colciencias. (Artículos de impacto, cvlac actualizado, proyectos desarrollados y ganados por convocatoria interna y/o externa).
- Presentarse en los tiempos requeridos a la convocatoria de formación para estudios de maestría o doctorado para la conformación de un banco de candidatos elegibles para estudios de alto nivel en Colombia o en el exterior.
- El candidato debe tener máximo 45 años de edad al momento de ser admitido en el Programa a cursar.



- Contar con la autorización del director de programa (Comité curricular) y del decano (Consejo de Facultad), quienes evaluarán la pertinencia y de necesidad de la formación disciplinar de alto nivel.
- Contar con la aceptación a un programa de doctorado (preferentemente) y maestría (en casos especiales en una línea de poca oferta nacional que requiere apoyo para su realización en otros países) fuera de la Universidad Autónoma del Caribe, en las instituciones que la Universidad apruebe, de acuerdo a lo establecido en la política o en los convenios activos que se tengan para tal fin.
- Acreditar conocimiento en el idioma exigido por la universidad destino.
- Presentar un plan de actividades y resultados que representen impacto para el programa y facultad a la que pertenece el docente y a los productos que se va a comprometer teniendo en cuenta las tablas 2 y 3.

**e. Criterios para la selección de beneficiarios:**

- Vinculación del candidato a proyectos de investigación, consultoría y asesoría, con producción académica verificable (al menos haber participado con vinculación a dos proyectos de investigación en la institución o con entidades externas como Colciencias o Cámara de comercio).
- Calificaciones en la evaluación Docente igual o superior a 4.3 por periodo académico, en los últimos 5 años.
- Antigüedad en la Universidad de mínimo 5 años.
- Se priorizará a los docentes y directivos docentes que no hayan recibido apoyo anteriormente.
- El área de estudios debe ser concordante con los intereses epistemológicos del programa, o debe estar en correspondencia con las líneas estratégicas de investigación determinadas por la Universidad.
- Se privilegiarán estudios en universidades de países No-hispanohablantes
- Comprometer al menos un producto de generación de conocimiento (artículos publicados en bases de datos ISI/SCOPUS, libros o capítulos de libro, resultados de investigación, patentes, y/o un producto de desarrollo tecnológico)
- Aprobación del área financiera que garantice el apoyo en los estudios de alto nivel, teniendo en cuenta las proyecciones financieras de la Institución y/ o de la unidad académica a la que se encuentre adscrito el docente.
- Aprobación del área jurídica que garantice el cumplimiento de los términos de la presente política.
- Resultados de evaluación médica y psicológica por parte de Talento Humano.

**f. Exigencias mínimas para los docentes en formación de alto nivel**

1. Productos exigidos para los docentes en formación de Doctorado y Maestría:

Tabla No. 2. Productos exigidos para los docentes en formación de Doctorado.

Exigencias Mínimas		
	Estudios doctorales	Producción Mínima
1	Primer año	Dos productos de investigación: 1. Dos 2 trabajos de pregrado y/o posgrado

		2. Un (1) artículo de revisión de los trabajos dirigidos en revista indexada nacional y/o de creación artística y cultural
2	Segundo año	Dos productos de investigación: 1. Un (1) artículo D o un (1) capítulo de libro resultado de investigación, 2. Un (1) trabajo de posgrado dirigido y/o de creación artística y cultural
3	Tercer año	Cuatro productos de investigación: 1. Un (1) artículo ISI/SCOPUS Q4, 2. Un (1) artículo D o capítulo de libro resultado de investigación, 3. Una (1) ponencia internacional con ISBN, 4. Una (1) dirección de trabajo de pregrado y/o posgrado y/o de creación artística y cultural)
4	Cuarto año	Cuatro productos de investigación: 1. Un (1) artículo ISI/SCOPUS Q2 o Q3, 2. Una (1) ponencia internacional con ISBN, 3. Un (1) trabajo de pregrado y/o posgrado dirigido 4. Un (1) producto de desarrollo tecnológico y/o de creación artística y cultural)

Fuente. Dirección Investigación y Transferencia.

Tabla No. 3. Productos exigidos para los docentes en formación de Maestría

Exigencias Mínimas		
Estudios Maestría	Producción Mínima	
1	Primer año	Dos productos de investigación: 1. Dos (2) trabajos de pregrado y/o posgrado dirigidos. 2. Un (1) artículo de revisión de los trabajos dirigidos en revista indexada nacional y/o de creación artística y cultural)
2	Segundo año	Tres productos de investigación: 1. Un (1) artículo ISI/SCOPUS Q4 2. Un (1) artículo D o capítulo de libro resultado de investigación 3. Un (1) trabajo de pregrado y/o posgrado dirigido y/o de creación artística y cultural)

Fuente. Dirección Investigación y Transferencia

3. El tiempo de permanencia en la UAC debe ser por lo menos el doble del tiempo de duración de los estudios, una vez culminados estos.
4. Los productos exigidos para los docentes en formación de alto nivel deben estar asociados a los grupos de investigación de la Universidad Autónoma del Caribe e incluidos en cada uno de sus CVLac.
5. La titulación: En el caso de doctorados, máximo 12 meses después de finalizar académicamente los estudios, y en casos especiales de aprobación para el desarrollo de estudios de maestría, máximo 6 meses después de culminar académicamente sus estudios. En caso de requerir mayor tiempo debe enviar solicitud con el visto bueno del decano y el director del programa al comité de docencia.

(Ver Tipología de los Productos de Colciencias en [https://colciencias.gov.co/sites/default/files/upload/convocatoria/4\\_anexo\\_1\\_documento\\_conceptual\\_del\\_modelo\\_de\\_reconocimiento\\_y\\_medicion\\_de\\_grupos\\_de\\_investigacion\\_2018.pdf](https://colciencias.gov.co/sites/default/files/upload/convocatoria/4_anexo_1_documento_conceptual_del_modelo_de_reconocimiento_y_medicion_de_grupos_de_investigacion_2018.pdf))

#### g. Seguimiento y evaluación

Los compromisos adquiridos por el docente serán consignados semestralmente en el Plan de Actividad Docente-PAD, con el propósito de facilitar el seguimiento al cumplimiento de las obligaciones adquiridas por el beneficiario del apoyo, lo cual estará a cargo del Decano de la Facultad

y los Directores de programa donde el docente esté adscrito, quienes de manera semestral rendirán un informe a la Vicerrectoría Académica, en donde se incluirá el seguimiento a los productos de Investigación realizado por la Dirección de Investigación y transferencia.

La evaluación general del proceso será responsabilidad directa del Comité de Selección Docente y hará parte constitutiva de su evaluación docente y de las condiciones de permanencia en la institución. El acta de finalización del contrato que avala la condonación del crédito o del cumplimiento del mutuo, deben ser realizadas y firmadas por las dos vicerrectorías describiendo el estado de cumplimiento de las obligaciones con sus respectivas evidencias (notas, acta de grado, título obtenido y productos entregados).

#### h. Causales de terminación del apoyo

- Bajo rendimiento académico
- Informe de seguimiento que evidencie incumplimiento de los términos pactados.
- Abandono del programa de estudios o suspensión de los mismos sin justa causa.
- Incurrir en alguna de las faltas contempladas en el artículo 51 del estatuto Docente y que hayan sido debidamente comprobadas de acuerdo al procedimiento establecido por el artículo 55 del mismo.
- Las demás que se estipulen en el contrato establecido con la universidad.

10

#### 3.3.2 PROGRAMA 2: PERFECCIONAMIENTO:

- a. **¿Qué es?:** Consiste en brindar una oferta anual de escenarios de formación a docentes de planta, y hora cátedra que deseen adquirir o fortalecer sus competencias y habilidades para ejercer la docencia a través de la actualización disciplinar, pedagógica y didáctica y la innovación en el aula; la formación en idiomas, el uso de TIC, TAC y TEP en los procesos de enseñanza – aprendizaje; la formación para incrementar las capacidades en investigación e innovación; la formación para establecer alianzas con el entorno y la capacitación en la gestión académico-administrativa.
- b. **¿A qué responde?:**
- Líneas Plan de Desarrollo.
  - Dinámicas Académicas Modernas
    - Subproyecto: Gerencia del capital intelectual de la UAC
    - Objetivo: Establecer estrategias que propendan por el mejoramiento continuo y la cualificación docente, que coadyuven al cumplimiento del perfil del docente de la UAC
  - Dinámicas Académicas Modernas
    - Subproyecto: Cultura científica y apropiación social de la ciencia
    - Objetivo: Ejecutar el Programa Institucional de Cultura de Ciencia, Tecnología e Innovación / Ejecutar el programa de capacitación en I+D+i

**c. Requisitos para el desarrollo de las actividades de formación interna:**

- Ser docente de la Universidad Autónoma del Caribe.
- Estar inscrito en las convocatorias que la Universidad determine para el desarrollo de los cursos, certificaciones, seminarios, diplomados, etc.
- Contar con la autorización del director de programa y del decano.
- Cupo mínimo de apertura de los cursos: 15 profesores.
- La oferta puede ser presencial, virtual y/o mixta.
- La oferta de cursos de perfeccionamiento puede ser gratuita o con costo según presupuesto del programa
- La formación puede estar relacionada con actualización disciplinar, pedagógica y didáctica y la innovación en el aula, la formación en idiomas, entre otros.
- El docente asume el costo del material para el desarrollo de los cursos.

**d. Áreas de Formación**

Tabla No. 4. Temáticas de formación por ámbitos del PEI

Ámbito	Gestión	Interacción	Internacionalización
Función			
<b>Docencia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión Curricular</li> <li>• Formación disciplinar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Didácticas</li> <li>• Evaluación de aprendizajes</li> <li>• Asesoría de tesis</li> <li>• Procesos e-learning o b-Learning</li> <li>• Formación disciplinar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bilingüismo</li> <li>• Internacionalización del currículo</li> <li>• Formación disciplinar</li> </ul>
<b>Investigación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Metodología de investigación</li> <li>• Redacción de artículos para revistas de alto impacto</li> <li>• Herramientas para la búsqueda de patentes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La inteligencia competitiva</li> <li>• Escritura científica y publicaciones</li> <li>• Vinculación y participación en redes de investigación internacionales</li> <li>• Búsqueda de patentes</li> <li>• Curso planificación y gestión de proyectos de I+D</li> <li>• Propiedad intelectual</li> <li>• Innovación y creación artística y cultural.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Publicaciones y factor de impacto: nuevos escenarios en la ciencia</li> <li>• Open Journal System - OJS</li> </ul>
<b>Proyección Social</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formulación de proyectos</li> <li>• Empoderamiento</li> <li>• Gestión e innovación social</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Emprendimiento</li> <li>• Población vulnerable</li> <li>• Postconflicto</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrategias de cooperación</li> <li>• Normas y certificaciones internacionales en</li> </ul>

Ámbito	Gestión	Interacción	Internacionalización
<b>Función</b>			
			programas y cursos de proyección social
<b>Gestión Académico Administrativa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Liderazgo</li> <li>Formación Gerencial</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluación educativa y aseguramiento en IES</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Acreditaciones y certificaciones internacionales</li> </ul>

Fuente. Dirección de Planeación

Nota: La oferta de cursos se actualizará conforme a las tendencias y apuestas de la educación superior y en concordancia a la visión institucional.

#### e. Producción Académica

Derivado de la participación en los cursos de cualificación los docentes deben hacer entrega de un material de enseñanza y/o innovación en el aula, con diferentes fines:

- Docencia: Diseño y elaboración de guías, módulos, objetos virtuales de aprendizaje (OVAS), ambientes virtuales de aprendizaje (AVAS), textos, manuales y demás material pedagógico y /o didáctico. Formación en TIC, TAC y TEP.
- Investigación: Diseño y elaboración de proyectos de investigación, artículos investigativos, ponencias, libros producto de investigación, entre otros.
- Proyección social: Diseño de proyectos que favorezcan la transformación de los contextos sociales, culturales, académicos y empresariales y que beneficien el vínculo interinstitucional universidad – empresa – estado. Diseño estratégico y sistematizado de convenios para el desarrollo de prácticas y pasantías académicas, entre otras.
- Gestión académico – Administrativa: Diseño de procesos y procedimientos de gestión encaminados al mejoramiento continuo de los programas y unidades académicas.

#### f. Seguimiento y evaluación

Los docentes orientadores de las capacitaciones, serán los responsables de evaluar el material de enseñanza realizado. Con base en la aprobación del material y el 85% de la asistencia y participación en el curso, se emitirá el certificado.

Con el apoyo de UCIL, UAC virtual, la Dirección de Investigación y Transferencia y la Dirección de Extensión y Proyección Social se establecerá un procedimiento de evaluación y seguimiento del material de enseñanza producido por los docentes al final de la formación, identificando los mejores trabajos para que se determinen los estímulos, su publicación y divulgación. En concordancia con los deberes declarados en el estatuto docente, se verificara el cumplimiento de los docentes para acceder a nuevas capacitaciones.

### 3.3.3. PROGRAMA 2: EMPODERAMIENTO:

- ¿Qué es?:** Comprende el acompañamiento en la dimensión de identidad institucional, sentido pertenencia, desarrollo personal y humano de nuestros profesores. Esta se desarrolla a través de las inducciones, la formación institucional, el énfasis humanista y ético de un docente

formado y formador para el S. XXI, del coaching y todas las actividades de afianzamiento que promuevan el proyecto de vida personal, familiar y espiritual de los docentes.

**b. ¿A qué responde?:**

- Líneas Plan de Desarrollo.
- Convivencia Universitaria
  - Subproyecto: Integración social y bienestar institucional
  - Objetivo: Generar estrategias y programas que permitan formar, desde una perspectiva integral, a los actores que conforman la comunidad institucional, facilitándoles su proceso de adaptación frente a los cambios en la organización del trabajo, los nuevos lineamientos educativos y el desarrollo personal, social y ético.
  - Metas: A 2020 Incrementar en un 10% la participación de la población objetivo en los espacios de formación integral A 2024 100% de profesores capacitados mediante procesos de formación interna

**c. Áreas de Formación**

Tabla No. 5. Temáticas de formación por ámbitos del PEI

Ámbito	Gestión	Interacción	Internacionalización
<b>Función Universitaria</b>			
<b>Bienestar Institucional</b>	Inducción a profesores Formación en identidad institucional	Emoción y toma de decisiones Adaptación a un nuevo estilo de vida dirigido a los docentes en edad de pensión.	Formación en el ejercicio de la ciudadanía global

Fuente. Dirección de Planeación

**d. Seguimiento y evaluación**

Desde el área de Talento humano y Bienestar se realizará seguimiento al cumplimiento del 100% de la asistencia y participación en cada proceso de capacitación.

Con el apoyo de la Dirección de Talento Humano y Bienestar Institucional se establecerán los mecanismos de evaluación y seguimiento del material de enseñanza producido por los docentes al final de la formación, identificando los mejores trabajos para que se determinen los estímulos, su publicación y divulgación.



## BIBLIOGRAFÍA

- Acuerdo No 835-01, octubre 5 de 2015. Proyecto Educativo Institucional.
- Plan de Desarrollo Institucional 2016-2020.
- Acuerdo No 836-05, diciembre 21 de 2016. Estatuto Docente.
- Minutas de formalización de los acuerdos mutuos para desarrollo profesoral.
- Lineamientos para la Acreditación de Programas de Pregrado, 2013, Consejo Nacional de Acreditación
- Lineamientos para la Acreditación de Programas de Maestría y Doctorado, 2010, Consejo Nacional de Acreditación.
- Lineamientos para la Acreditación Institucional 2015, Consejo Nacional de Acreditación.
- Decreto 1330 de 2019, Ministerio de Educación Nacional.