

ACUERDO NÚMERO **034** DE

(11 de diciembre de 2024)

“Por la cual se establece el plan de desarrollo profesoral 2025-2028 para los docentes de los programas de educación superior de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central”

EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL – ETITC, en ejercicio de las atribuciones legales y en especial las conferidas en la Ley 30 de 1992 y literales "d" y "e" del artículo 14^o del Acuerdo 05 de 2013 'Estatuto General', y numeral 5, artículo 3^o del Decreto 902 de 2013, y

CONSIDERANDO

Que, el Estatuto de Profesores de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central, Acuerdo 09 de 2015, en su artículo 49 establece que la implementación del Plan de Desarrollo Profesoral debe buscar *“consolidar la carrera docente como proyecto de vida de los profesores, fortalecer la comunidad académica, mejorar los niveles de excelencia académica y garantizar la participación de los profesores en los diferentes órganos y proyectos definidos en el plan de desarrollo de la ETITC”*

Que, el artículo 2.5.3.2.3.2.8 del Decreto 1330 de 2019, establece que *“(…) la institución deberá evidenciar en su programa, por lo menos, lo siguiente: una estrategia para la vinculación, permanencia y desarrollo de los profesores, que contemple referentes con relación al título académico e idoneidad, formación profesional y pedagógica, experiencia profesional, investigación y/o creación artística, acordes con el nivel de formación del programa, la(s) modalidad(es) y las actividades bajo su responsabilidad”*.

Que, el Acuerdo 02 de 2020, Por el cual se actualiza el modelo de acreditación en alta calidad expedido por el Consejo Nacional de Educación Superior – CESU, define en su artículo 14 los relativo a factores, características y aspectos a evaluar, entendido este último como los elementos que permiten conocer y medir las características conforme a información cuantitativa y cualitativa de la institución y de los programas académicos; asimismo, permiten observar o apreciar su desempeño y el mejoramiento continuo en un contexto dado, con el ánimo de hacer evidente, hasta donde sea posible y confiable, el grado de calidad alcanzado.

Que, así mismo el artículo 17 ibidem concentra los Factores y Características para Evaluación de Programas Académicos, entre los que, para el presente acuerdo, se destacan los siguientes factores y características:

“FACTOR 3. PROFESORES *Un programa académico de alta calidad se reconoce porque, a partir de su tradición y cultura evidente del mejoramiento continuo, define*

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPB	CLASIF. DE INTEGRALIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	------------	-------------------------	----------	---------------------------	----------

unos referentes filosóficos, pedagógicos y organizacionales que dan identidad a su comunidad académica, lo cual se evidencia en el nivel académico, la dedicación, el tipo de vinculación, la calidad y pertinencia de los profesores, de acuerdo con el nivel de formación y modalidad del programa académico. Asimismo, se hace seguimiento al desarrollo académico y pedagógico, a la permanencia y a la cualificación permanente de los profesores.

(...)

Característica 11. Desarrollo profesoral. En relación con las políticas de la institución, las necesidades y los objetivos de formación del programa académico, se demuestran los resultados del desarrollo profesoral, de acuerdo con el nivel de formación y la modalidad del programa académico. El desarrollo profesoral atiende a la diversidad de los estudiantes, a las modalidades de la docencia y a los requerimientos de internacionalización y de inter y multiculturalidad de profesores y estudiantes.

(...)

FACTOR 10. COMUNIDAD DE PROFESORES La institución deberá evidenciar el nivel, perfil y compromiso de sus profesores y haber establecido las condiciones necesarias para hacer posible un adecuado desempeño de los mismos en sus labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión, en coherencia con la misión declarada. Asimismo, mostrará cómo promueve la consolidación de una comunidad de profesores, caracterizada por su diversidad, compromiso y participación para el logro de la misión institucional.

(...)

Característica 32. Interacción académica de los profesores. La institución deberá demostrar que aplica políticas para promover la interacción de sus profesores con comunidades académicas del orden nacional e internacional, en coherencia con su naturaleza jurídica, identidad, misión y tipología, así como con el nivel y las modalidades de sus programas académicos, para lo cual incluye dentro de su plan de desarrollo profesoral el fortalecimiento de habilidades y competencias necesarias para interactuar y pertenecer a redes de carácter global, local y regional.”

Que, el Comité de Desarrollo Profesoral como órgano asesor del Consejo Académico, presentó aportes y avaló la propuesta del Plan de desarrollo profesoral 2025-2028, presentado por el Vicerrector Académico en sesión de fecha 21 de noviembre de 2024.

Que el Consejo Académico en sesión del día 03 de diciembre de 2024, a solicitud del Vicerrector Académico estudió la nueva propuesta del plan de desarrollo profesoral para las vigencias 2025 – 2028 de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central; y previamente analizada y discutida la propuesta se aprueba su presentación ante el Consejo Directivo.

Que, de conformidad con el procedimiento DIE-PC-08 Gestión de Proyectos Normativos, el proyecto del actual Acuerdo fue publicado en el link de Transparencia y Acceso a la

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPB	CLASIF. DE INTEGRALIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-------------------------	---	---------------------------	---

Información Pública <https://www.etitc.edu.co/es/page/participacion&observaciones>, desde el 05 al 09 de diciembre de 2024 con el fin de recoger las observaciones y comentarios que sobre el mismo pudiera tener la ciudadanía.

Que, en sesión del 11 de diciembre de 2024 el Consejo Directivo, consideró y aprobó la propuesta de Reglamento Estudiantil para los Programas de Educación posgradual de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central.

Que, en mérito de lo anterior,

RESUELVE

ARTÍCULO 1°. - EXPEDIR Y ADOPTAR el Plan de Desarrollo Profesoral para las vigencias 2025 - 2028 de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central, anexo, el cual forma parte integral del presente Acuerdo.

ARTÍCULO 2°. - COMUNICAR y SOCIALIZAR el contenido del presente Acuerdo a la comunidad educativa de la ETITC.

ARTÍCULO 3°. - SEGUIMIENTO Desde la Vicerrectoría Académica se realizará el seguimiento de la implementación del Plan de Desarrollo Profesoral.

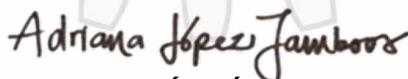
ARTÍCULO 4°. - DEROGAR las disposiciones que le sean contrarias en especial lo establecido en el Acuerdo 015 de 27 de noviembre de 2017.

ARTÍCULO 5°. - El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C., a los 11 días del mes de diciembre de 2024.

La presidente del Consejo Directivo,



ADRIANA MARÍA LÓPEZ JAMBOOS

El Secretario del Consejo Directivo,



EDGAR MAURICIO LÓPEZ LIZARAZO

Proyectó: Consejo Académico
Revisó y Aprobó: Consejo Directivo

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPB	CLASIF. DE INTEGRALIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	------------	-------------------------	----------	---------------------------	----------



**Escuela Tecnológica
Instituto Técnico Central**
Establecimiento Público de Educación Superior



PLAN DE DESARROLLO PROFESORAL 2025-2028



CONTENIDO

PRESENTACIÓN	3
MISIÓN	4
VISIÓN	4
PARTE I. MARCO INSTITUCIONAL	4
1. NATURALEZA, CARÁCTER Y CAMPOS DE ACCIÓN	4
1.1. CONTEXTO NORMATIVO	4
1.2. HORIZONTES DE SENTIDO INSTITUCIONALES	5
1.3. OBJETIVOS INSTITUCIONALES	6
2. FUNCIONES SUSTANTIVAS EN LA ETITC	8
3. DEFINICIÓN DE CARRERA DOCENTE	8
3.1 CARRERA DOCENTE (TRAYECTORÍA) Y DESARROLLO PROFESORAL	9
4. PROFESORES Y DOCENCIA EN LA MACROPOLÍTICA INSTITUCIONAL	9
4.1 PERFIL DE LA COMUNIDAD DOCENTE	10
5. POLÍTICAS RELATIVAS A PROFESORES Y DOCENCIA	11
PARTE II. MARCO ESTRATÉGICO	12
1. JUSTIFICACIÓN	14
2. PROPÓSITO	16
3. OBJETIVO GENERAL	16
4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	16
5. AGENTES	17
5.1. RELACIONES INTERINSTITUCIONALES Y DE INTERNACIONALIZACIÓN	17
5.2. VICERRECTORÍA ACADÉMICA	18
5.3. VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN, EXTENSIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL ...	18
5.4. BIENESTAR UNIVERSITARIO Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	19
6. Estructura del plan	20
6.1. Competencias Docentes	20
6.2. Líneas de priorización	22
6.2.1. SABERES Y COMPETENCIAS DE LAS DISCIPLINAS Y PROFESIONES	23
6.2.2. SABERES Y COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	23
6.2.3. SABERES Y COMPETENCIAS INTER E INTRAPERSONALES	24
6.2.4. SABERES Y COMPETENCIAS SOCIALES, CULTURALES Y DE CIUDADANÍA ...	26
6.2.5. SABERES Y COMPETENCIAS DIRECTIVAS	28



6.2.6. SABERES Y COMPETENCIAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS FINES DEL ESTADO	29
Tabla.1	32
Tabla 2.	33
Tabla 3.	34
Tabla 4.	35
Tabla 5.	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 6.	37
7. ESTRATEGIAS PARA EL APOYO DE LA FORMACIÓN POSGRADUAL.....	38
8. ESTRATEGIAS PARA EL APOYO DE FORMACIÓN CONTINUADA O PERMANENTE	39
9. OFERTA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	41
10. VIABILIDAD FINANCIERA DEL PLAN DE FORMACIÓN.....	42
10.1. Consideraciones Financieras.....	42
10.2. PRESUPUESTO ESTIMADO	42
11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	43
12. FACTORES DE ÉXITO Y RIESGO.....	44
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	46

PRESENTACIÓN

La Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central (ETITC) presenta a la comunidad educativa el Plan de Desarrollo Profesorado ETITC 2025-2028, orientado al crecimiento personal, comunitario, profesional e institucional. Este plan busca fortalecer y actualizar las competencias y conocimientos necesarios para el ejercicio docente, permitiendo a los profesores afrontar colectivamente los nuevos desafíos con liderazgo, al tiempo que impulsa la proyección y el alcance de la ETITC a nivel local, regional, nacional e internacional.

La ETITC reconoce la importancia del desarrollo profesional de su cuerpo docente. Este plan facilitará que los profesores conozcan las oportunidades ofrecidas por la Institución y, con el apoyo de la Vicerrectoría Académica junto a las Decanaturas, gestionen activamente su trayectoria profesional. En este proceso, se considerarán tanto el rol que cada docente desempeña en su unidad académica como las necesidades identificadas. El objetivo final es consolidar una carrera docente que eleve los estándares de excelencia académica en toda la comunidad educativa.



Por otro lado, la Escuela, comprometida con la educación de sus estudiantes, ha promovido de manera continua la cualificación de su cuerpo docente. Estos profesionales, con una sólida formación pedagógica, representan el eje central del proceso educativo. Su desarrollo busca dotarlos de las herramientas necesarias para cumplir con las funciones sustantivas de la educación superior, y para fortalecer los distintos perfiles docentes, que desarrollarán cada uno de estos pilares bajo un enfoque pedagógico coherente.

Además, es importante identificar los recursos necesarios para su implementación, así como los actores clave de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central, quienes están comprometidos en transformar los objetivos de este programa en estrategias y acciones concretas. Éstas se ejecutarán durante su vigencia, con el objetivo de evidenciar que la cualificación de los docentes de la ETITC impactará de forma duradera el proceso formativo de los estudiantes, en línea con la misión, visión y principios institucionales.

MISIÓN

La Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central forma personas creativas y competentes en áreas técnicas, tecnológicas y de ingeniería, capaces de solucionar problemas a través de la investigación aplicada, generando impacto en el desarrollo social y económico del país.

VISIÓN

Seremos reconocidos como una escuela educativa competente en la formación técnica, tecnológica y de ingeniería, desarrollando competencias en las personas para que aporten innovación y cambio en el mundo laboral, industrial, social y ambiental.

PARTE I. MARCO INSTITUCIONAL

1. NATURALEZA, CARÁCTER Y CAMPOS DE ACCIÓN

Su naturaleza, carácter y campos de acción, según lo dispuesto en el Acuerdo 05 de 22 agosto de 2013 y Estatuto General de la ETITC, Art 1, 2, 3, 4, 5, 9 (Acuerdo 05, 2013).

1.1. CONTEXTO NORMATIVO

- **Denominación.** Para todos los efectos legales la Escuela se denomina ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL y podrá utilizar la sigla ETITC.



- **Naturaleza Jurídica.** La Escuela creada por Decreto 146 de 1905 y reorganizada por el Decreto 758 de 1988, es un Establecimiento Público de Educación Superior del orden nacional, con personería jurídica, autonomía académica, administrativa y financiera, patrimonio independiente, adscrito al Ministerio de Educación Nacional.
- **Carácter Académico.** La ETITC es una Escuela Tecnológica en los términos del Artículo 18 de la Ley 30 de 1992 y de las Resoluciones 7772 del 1 de diciembre de 2006 y 2779 del 28 de mayo de 2007 del Ministerio de Educación Nacional.
- **Domicilio y Jurisdicción.** La ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL tiene como domicilio principal la ciudad de Bogotá D.C, y podrá establecer seccionales o sedes adelantando los trámites que para el efecto se requieran según las disposiciones legales sobre la materia.
- **Campos de Acción.** De conformidad con el artículo 7 de la Ley 30 de 1992, los campos de acción de la ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL, son el de la técnica, la ciencia, la tecnología, las humanidades, el arte y la filosofía. También, y de conformidad con el Decreto 758 de 1988, el Instituto Técnico Central –Escuela Tecnológica- contará con un Instituto de Bachillerato Técnico Industrial con niveles de Básica Secundaria y Media vocacional.
- **Funciones.** Para lograr los objetivos de la educación superior a su cargo, la Institución cumplirá las funciones de Docencia, Investigación y Proyección Social.
- **Autonomía.** La ESCUELA TECNOLÓGICA INSTITUTO TÉCNICO CENTRAL es una Escuela autónoma de acuerdo con lo establecido en el artículo 29 de la Ley 30 de 1992. Sin embargo, el alcance de la autonomía universitaria de las IES no es igual al de las Universidades. En lo público, las universidades estatales u oficiales son entes universitarios autónomos.

1.2. HORIZONTES DE SENTIDO INSTITUCIONALES

En el entendido de que todos somos responsables por lo que ha acontecido, por lo que está sucediendo y por lo que acontecerá en nuestro país, la ETITC enuncia los siguientes cuatro aspectos como sus principales horizontes de sentido:

- **Medio ambiente:** el Acuerdo No. 07 de agosto 18 de 2021 sobre la Política Institucional Ambiental de la ETITC sostiene: las sociedades humanas, cuales quieran que sean sus condiciones o niveles de complejidad, no existen en un vacío ecológico, sino que afectan y son afectadas por las dinámicas de la naturaleza. El cambio climático es una realidad científica y el problema más urgente que afronta la humanidad. La crisis ambiental que pone en riesgo la vida en el planeta deriva de una



visión antropocéntrica predominante en el paradigma científico que ha puesto al hombre en una posición superior frente a todas las demás especies.

- **Nuevo humanismo y persona:** los humanismos no antropocéntricos reaccionan opuestamente a la pretensión del hombre de considerarse señor y amo de cuanto es, incluso de sí mismo y de su destino. Los nuevos humanismos inscritos en la tesis continuista, evolucionista y no antropocéntrica cuestionan el antropocentrismo anclado en todo proyecto de humanismo. Su base es lo que podría llamarse el “fin de la excepción humana”. Todo humanismo es antropocéntrico y se perpetúa a expensas de la extinción de otras especies vivientes. Por lo tanto, también todo humanismo es etnocéntrico: su permanencia se da al negar la pluralidad de culturas existentes y prevalece la superioridad de la cultura occidental. No es de extrañar que todo humanismo sea machista.
- **Ética de la responsabilidad:** Una ética del deber centra la ética en la autonomía del sujeto donde brilla el yo y se oscurece el otro. La responsabilidad, por el contrario, se hace cargo del otro e ignora una nueva relación con los límites que imponen el tiempo y el espacio: hay una responsabilidad con el pasado, una responsabilidad con el presente y una responsabilidad con las futuras generaciones de las diferentes formas de vida. La primera responsabilidad es para con las diferentes formas de vida, es decir, para con todos los organismos vivientes, pero como ellos no pueden existir sin un entorno, debemos ser responsables con el ambiente y el planeta. Las normas éticas y jurídicas han sido construidas en Occidente sobre la base de una naturaleza sometida, basta acudir a Kant para ver que solo el hombre es sujeto de derecho.
- **Construcción de la paz:** para los integrantes de la comunidad de la ETITC, la paz se construye desde las cosmologías científicas y no científicas. Solo de este modo puede haber paz entre los hombres. La paz es con el cosmos, el planeta, la naturaleza, las otras formas de vida, la especie humana y consigo mismo. No es una cultura del conflicto o la confrontación, sino una cultura del encuentro, y en diálogo que propicia convivencia en la escuela y en la sociedad.

1.3. OBJETIVOS INSTITUCIONALES

Además de los objetivos generales, capítulo segundo de la Ley 30 de 1992 y en el artículo quinto de la Ley 115 de 1994, son objetivos específicos de la ETITC los siguientes consignados en el Estatuto General (Acuerdo 05 de 2013):



1. Contribuir a la formación ciudadana mediante una educación para la ética, la paz, la democracia y la práctica de los derechos humanos.
2. Propiciar el desarrollo científico, técnico y tecnológico en todas las áreas del conocimiento, la técnica, la ciencia, la tecnología, las humanidades, el arte y la filosofía.
3. Desarrollar programas académicos de formación profesional en los niveles de: Técnico Profesional, Tecnológico, Profesional y Postgrados.
4. Ampliar cobertura y asegurar la permanencia de los estudiantes que ingresen a los programas de educación superior.
5. Producir conocimientos en ámbito de la técnica, la ciencia, la tecnología, las humanidades, el arte y la filosofía, y desarrollar procesos de innovación que ayuden a mejorar la calidad de vida de los colombianos.
6. Socializar los saberes de la técnica, la ciencia, la tecnología, las humanidades, el arte y la filosofía, que faciliten la relación Universidad – Empresa – Estado.
7. Fomentar el mejoramiento permanente de la calidad académica y contribuir al logro de la calidad educativa del país.
8. Formar profesionales de calidad con altas competencias que lideren procesos para el desarrollo tecnológico e industrial del país.
9. Fomentar la investigación y transferencia de tecnología que contribuyan con el desarrollo económico y social del país.
10. Promover la educación y culturas ecológicas para conseguir un medio ambiente sano y armónico.
11. Promover la formación de profesionales que se integren en un mundo globalizado a través de procesos de internacionalización de la educación superior y mejoramiento de competencias en lenguas extranjeras.
12. Fomentar la formación de los equipos que lideran los procesos de educación para el trabajo y el desarrollo humano.

2. FUNCIONES SUSTANTIVAS EN LA ETITC

El Acuerdo 06 de 2022, refiriéndose a la articulación de las funciones sustantivas en la ETITC (ver gráfico 1), establece que “en la docencia se debe encontrar la investigación y la vinculación con la sociedad; en la investigación se debe encontrar la docencia y la vinculación con la sociedad y, en la vinculación con la sociedad se debe encontrar la articulación entre la docencia e investigación como lo precisa Soledispa-Rodríguez, X., et al. (2021), lo cual dinamiza la formación integral en la articulación sistémica de la docencia – investigación – extensión, coadyuvando a que los futuros egresados puedan solucionar las problemáticas del entorno, al haber estado en contacto en su formación con las necesidades sociales, económicas, tecnológicas, científicas y culturales del grupo social al que pertenecen”.

Gráfico 1. Articulación funciones sustantivas en la ETITC.



3. DEFINICIÓN DE CARRERA DOCENTE

Como plantea Ochoa M. (2013), la ruta de carrera, o la hoja de vida ampliada, se constituye como una bitácora que refleja los resultados de los procesos periódicos de autoevaluación del profesorado y los compromisos en materia de desarrollo profesional que deben cumplirse en el mediano plazo. Por tanto, debe ser considerada como un referente para documentar los logros y avances en el cumplimiento de la política institucional y los compromisos derivados de la autoevaluación en el desarrollo docente.

Compete a la Institución, en el marco de su autonomía, definir las condiciones necesarias para apoyar la práctica docente, potenciar el desarrollo profesional y generar mejoras en



los ámbitos académicos, investigativos, administrativos y de proyección social.

El Estatuto de Profesores establece que la carrera docente implica una constante búsqueda del mejoramiento integral y el desarrollo de los profesores debidamente vinculados a la planta, con el objetivo de alcanzar la misión institucional. Este estatuto define las normas y procedimientos para la selección, vinculación, permanencia, derechos, deberes, funciones y reconocimientos, así como los estímulos adoptados para garantizar un servicio de calidad en la educación superior.

La carrera docente se inicia una vez que se realiza el nombramiento en propiedad, resultado del proceso de selección por méritos, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto Docente y una vez quede en firme el acto administrativo que lo determine, conforme a la reglamentación que expida el Consejo Directivo para tal efecto.

3.1 CARRERA DOCENTE (TRAYECTORÍA) Y DESARROLLO PROFESORAL

La Ley 30 de 1992 en su Artículo 80 preceptúa: “El régimen del personal docente y administrativo de las demás instituciones estatales u oficiales que no tienen el carácter - de universidades de acuerdo con la presente Ley, será establecido en el Estatuto General y reglamentos respectivos, preservando exigencias de formación y calidad académica, lo mismo que la realización de concursos para la vinculación de los docentes”.

Por consiguiente, el presente Plan de Desarrollo Profesional ETITC 2025 – 2028 está enmarcado y supeditado a lo establecido en el Estatuto de Profesores vigente, Acuerdo 09 de 2015, particularmente en lo dispuesto en el capítulo III de la carrera docente y el capítulo VII del desarrollo profesoral.

4. PROFESORES Y DOCENCIA EN LA MACROPOLÍTICA INSTITUCIONAL

Es así como en el apartado de Micropolítica institucional se consignan las siguientes, relacionadas con profesores y la docencia:

- (3) Se fomentará la internacionalización de los programas en los modos de movilidad de profesores, estudiantes, directivos y administrativos, y convenios de cooperación tecnológica y pedagógica.
- (5) Se fomentará la formación continua de los docentes, investigadores y administrativos mediante programas de posgrado que garanticen cualificar la docencia, la proyección social, la investigación y contribuir en los procesos de innovación y desarrollo tecnológico.



- (9) La ETITC propenderá por la contratación de profesores que se dediquen a los proyectos y actividades de investigación tecnológica, innovación y desarrollo tecnológico y extensión. Los docentes, además de contribuir a la formación, deberán apoyar el desarrollo de pequeñas, medianas y grandes empresas por medio de proyectos de innovación y transferencia de tecnología; asesoría y consultoría, y gestión de tecnología. Esta interacción, promovida por el CEPDT y articulada con el sector productivo y de servicios, redundará en la pertinencia de los programas y en la sostenibilidad institucional.
- (15) Se recrearán y mantendrán ambientes de trabajo que favorezcan constantemente el desarrollo humano integral en las dimensiones física, social, cultural, espiritual, política, ética, estética y psicoafectiva con el fin de estimular la creatividad, la inteligencia en todas sus formas y la vivencia de los valores que la institución ha promovido por más de un siglo.

4.1 PERFIL DE LA COMUNIDAD DOCENTE

De otra parte, en la sección de perfiles de los actores de la comunidad educativa, se precisa con respecto a el perfil de la comunidad de profesores:

Un pilar fundamental de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central, son sus profesores, caracterizados por ser un grupo de profesionales convencidos de que sus logros y desempeños en la industria y el sector de los servicios se constituyen en un ejemplo y una base de conocimiento para contribuir a la formación de nuevas generaciones de trabajadores, empresarios e innovadores de la productividad y la vida. Son profesionales de la educación y la empresa que se comprometen con un mañana esperanzador.

Adquiere el carácter de profesor de la ETITC la persona natural que haya sido vinculada por concurso público de méritos en la planta de profesores de la ETITC o vinculada por resolución, de conformidad con el régimen especial previsto en las normas legales y el Estatuto de Profesores, para desempeñar funciones de docencia, investigación y extensión en los programas académicos de educación superior. Estos son algunos atributos distintivos de los profesores de la ETITC:



- Conforman un grupo humano convencido de su autoridad valorativa, cognitiva y práctica para orientar y acompañar el proceso formativo que permite adquirir las competencias y los resultados de aprendizaje declarados en el perfil de egreso del estudiante.
- Son profesionales en ejercicio que transmiten en clase su experiencia a los alumnos.
- Cuentan con experiencia laboral y profesional en el área que imparten para transmitir los conocimientos especializados que los estudiantes requieren. Todos cuentan, como mínimo, con estudios de especialización. Por lo general, su formación posgradual y disciplinar es afín al área académica en la que se desempeñan.
- Los docentes de la ETITC son profesionales sobresalientes y constituyen un modelo a emular. No es indispensable que sean académicos de carrera, como sucede con otros maestros universitarios; se busca contar con profesores que tengan una experiencia consolidada en el sector industrial con capacidades para orientar sus conocimientos y vivencias al proceso formativo.
- La mayor parte de los docentes de la ETITC no ejercen la docencia como única profesión, sino como un complemento para su desempeño profesional.
- Por las razones arriba expuestas, los docentes de la ETITC buscan en sus estudiantes el logro de las competencias y resultados de aprendizaje, es decir, la suficiencia en el manejo de herramientas, técnicas y tecnología para hacer algo, mejorar algo, innovar en el uso de la herramienta o en la solución de un problema, o satisfacer necesidades habituales de la industria o la sociedad.

5. POLÍTICAS RELATIVAS A PROFESORES Y DOCENCIA

El Estatuto de Profesores de la ETITC recoge y operacionaliza las políticas relacionadas con los profesores, en lo relativo a lo dispuesto en el Decreto 1330 de 2019 acerca de:

- Política sobre selección y vinculación de profesores.
- Política de evaluación y permanencia de profesores.
- Política de desarrollo profesoral.
- Política de distinciones y estímulos.

La carrera docente asegura la excelencia institucional y promueve el ejercicio docente. Esta carrera incluye:



- El ingreso, la permanencia y el ascenso por méritos académicos.
- La formación, capacitación y actualización permanente.
- La evaluación de desempeño.
- La producción intelectual.
- La estabilidad en el empleo, en los términos del estatuto

Para que la ETITC cumpla su misión y objetivos de manera eficiente, transparente y cualificada en todas sus acciones, se han establecido las siguientes políticas de docencia:

- Propender por el desarrollo de estrategias integrales de mejoramiento continuo de los profesores en procura de la excelencia institucional e individual.
- Integrar docencia, investigación y extensión.
- Mantener y desarrollar planes de formación y capacitación en programas de alto nivel para los profesores.
- Fortalecer la democracia participativa y la convivencia ciudadana.
- Promover e incentivar el desarrollo de las capacidades de investigación, desarrollo tecnológico y la extensión a través de proyectos de innovación, transferencia de tecnología, asesoría y consultoría al sector productivo.
- Garantizar un trabajo armónico y de mutuo respeto entre las directivas de la ETITC y los profesores.
- Propiciar el bienestar de los profesores en el ámbito académico.

PARTE II. MARCO ESTRATÉGICO

A lo largo de las últimas décadas, la humanidad ha experimentado significativos cambios sociales, culturales y económicos que han afectado también el ámbito educativo. Como señala Tejada (2002^a), “educarse en la actualidad requiere adaptarse a nivel cultural, social, profesional y personal al rápido ritmo de los cambios y a sus nuevas dinámicas, reflejadas en nuevas concepciones culturales, de producción, y de relaciones sociales, económicas e industriales” (p. 30). Estos cambios, según el autor (Tejada, 1999 y 2002^a), han dado lugar a nuevas formas de interacción y convivencia.

La revolución tecnológica, impulsada por el uso intensivo de las TIC, ha generado una inmediatez en múltiples aspectos de la vida, convirtiendo la información en un recurso esencial y desplazando, en gran medida, el trabajo manual en favor del trabajo intelectual. Además, la integración de la inteligencia artificial (IA) en diversos sectores ha transformado aún más el panorama laboral, automatizando tareas y facilitando procesos que antes requerían intervención humana. Esto no solo plantea nuevos desafíos en



términos de capacitación y adaptación de los docentes, sino que también exige una revalorización de las habilidades críticas y creativas, fundamentales para prosperar en un entorno laboral cada vez más influenciado por la tecnología.

- La globalización, con sus efectos económicos, laborales, sociales y culturales, ha impulsado una creciente homogenización de la sociedad, lo que a su vez resalta la necesidad de fortalecer el pensamiento crítico.
- La multiculturalidad y la erosión del concepto de Estado-nación han dado lugar al resurgimiento de los nacionalismos, como una respuesta frente a los efectos de la globalización, promoviendo al mismo tiempo la interculturalidad. En el contexto educativo, la interculturalidad debe ser una competencia clave que los docentes desarrollen y manejen con destreza. Esta competencia implica la capacidad de facilitar la interacción y el diálogo entre diversas culturas dentro del aula, promoviendo un entendimiento profundo y enriquecedor en un entorno educativo cada vez más diverso.
- El cambio climático ha emergido como uno de los mayores desafíos globales, exigiendo adaptaciones profundas en los modelos económicos y sociales, lo que requiere una formación crítica capaz de abordar las complejidades de esta crisis ambiental.
- La responsabilidad ambiental ha adquirido mayor relevancia, obligando a las sociedades y a las instituciones a tomar decisiones más conscientes y sostenibles, con el fin de mitigar los daños al planeta y fomentar una cultura de respeto y cuidado del entorno natural.

En el contexto actual, se ha replanteado el rol del docente en la educación superior. Como señala Tomás (2001, p. 7), “repensar la universidad implica reconceptualizar la función del profesorado, de los estudiantes, del proceso de enseñanza-aprendizaje, así como de la investigación, el gobierno y la gestión”. Esta reflexión invita a que el docente abandone su papel tradicional de transmisor de conocimiento para convertirse en un facilitador y guía del aprendizaje, creando un entorno en el que los estudiantes asuman un papel activo en su proceso formativo.

Siguiendo esta línea, el Plan de Desarrollo Profesorado 2025-2028 se centra en la formación, capacitación y actualización de los docentes de los programas de educación superior de la Institución, asegurando que estén preparados para desempeñar sus



nuevas funciones de manera efectiva.

El propósito de estas iniciativas es fortalecer las habilidades pedagógicas y profesionales de los docentes, fomentando una cultura de mejora continua e impulsando la innovación educativa. De esta manera, la institución busca mantener un cuerpo docente altamente calificado, comprometido con la calidad académica y alineado con sus objetivos estratégicos de desarrollo institucional.

1. JUSTIFICACIÓN

La educación es la vía para transformar las sociedades y mejorar la calidad de vida de las personas y son los profesores calificados y comprometidos con esta misión quienes pueden potenciar y realizar iniciativas precisas para propiciar una educación inclusiva, de calidad y accesible a lo largo de la vida.

La UNESCO establece como una de sus metas para el 2030, 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 (UNESCO, 2018, p. 21).

En línea con este propósito, la ETITC también prioriza la capacitación continua de su cuerpo docente, reconociendo que solo a través de la formación se puede asegurar una educación de calidad y equitativa para todos. Esta visión subraya que la colaboración global y el fortalecimiento del rol de los docentes son fundamentales para alcanzar dichos objetivos educativos.

La Constitución Política de Colombia, que exige y regula la labor del profesional docente, determina que esta labor debe ser desempeñada por personas altamente calificadas, con una sólida formación ética y pedagógica, conforme a los principios fundamentales del sistema educativo colombiano. Dichos principios están contemplados en la Constitución (Título II, Capítulo 2, Artículo 68, párrafo 3) y en la normativa vigente que rige la educación superior en el país.

El Decreto 1330 de 2019 establece características específicas para los profesores de educación superior en Colombia, subrayando la necesidad de que sean profesionales con una formación académica pertinente y experiencia en su campo disciplinar. Asimismo, promueve la formación continua y el desarrollo profesional de los docentes



para asegurar que se mantengan actualizados en sus áreas de especialización y en pedagogía, contribuyendo así a la calidad de la educación y a la innovación en la enseñanza.

Por su parte, el **Acuerdo 02 de 2020 del Consejo Nacional de Educación Superior (CESU)** define lineamientos que buscan mejorar la calidad de la educación superior en Colombia, centrándose en la implementación de planes de desarrollo profesoral. A partir de las evaluaciones realizadas sobre estos planes, se promueven acciones específicas para fortalecer la formación continua de los docentes, mejorar sus competencias pedagógicas y disciplinarias, y fomentar su participación en procesos de investigación e innovación. Estas acciones tienen como objetivo garantizar que los profesores estén adecuadamente preparados para enfrentar los desafíos educativos contemporáneos y contribuir a la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.

El Plan de Desarrollo Profesoral 2025 -2028 se alinea con los requerimientos actuales del sistema educativo, enfocándose en la formación continua y la calidad de la docencia. Al priorizar el fortalecimiento de las competencias pedagógicas y profesionales de los docentes. Este plan responde a la necesidad de contar con educadores altamente calificados y comprometidos con la innovación en la enseñanza. De este modo, se garantiza que los docentes estén preparados para enfrentar los desafíos del entorno educativo contemporáneo, contribuyendo así a la excelencia en el proceso de enseñanza-aprendizaje y asegurando una formación integral para los estudiantes en un mundo en constante evolución.

De esta manera, para que la ETITC cumpla su misión y objetivos de una manera eficiente, transparente y calificada en todas sus acciones, se han establecido las siguientes políticas de docencia:

- a. Propender por el desarrollo de estrategias integrales de mejoramiento continuo de los profesores en procura de la excelencia institucional e individual.
- b. Integrar docencia, investigación y extensión.
- c. Mantener y desarrollar planes de formación y capacitación en programas de alto nivel para los profesores.
- d. Fortalecer la democracia participativa y la convivencia ciudadana.
- e. Promover e incentivar el desarrollo de las capacidades de investigación, desarrollo tecnológico y la extensión a través de proyectos de innovación, transferencia de tecnología, asesoría y consultoría al sector productivo.



2. PROPÓSITO

“Consolidar la carrera docente como un proyecto de vida de los profesores, fortalecer la comunidad académica, mejorar los niveles de excelencia académica y garantizar la participación de los docentes en los diversos órganos y proyectos definidos en el Plan de Desarrollo de la ETITC.” Además, en función de las necesidades institucionales, el Comité de Desarrollo Profesional elaborará un plan de formación y capacitación para los docentes.

Según el Estatuto de Profesores, las responsabilidades del Comité incluyen:

- Diseñar políticas y estrategias para la formación, actualización y evaluación del personal docente de la ETITC.
- Contribuir al desarrollo de las políticas y estrategias académicas que orienten las directivas en beneficio de los profesores.
- Promover el bienestar de los docentes.
- Apoyar la administración, gestión y generación de conocimiento por parte de los profesores para fortalecer la carrera docente.
- En concordancia con lo anterior, la Rectoría expedirá, mediante un acto administrativo de resolución, el presente Plan de Desarrollo Profesional 2024 - 2028.

3. OBJETIVO GENERAL

Fomentar el desarrollo integral de los docentes mediante programas de formación y capacitación continua para cualificar acciones profesionales y académicas en el ejercicio de las funciones sustantivas de la educación superior.

4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Diseñar e implementar programas de formación continua que aborden las necesidades pedagógicas y tecnológicas de los docentes.
- Fijar los lineamientos para que los programas de formación, capacitación y actualización de los docentes de la ETITC respondan a las características y necesidades de las nuevas exigencias de las instituciones de educación superior.
- Proporcionar a los docentes las herramientas necesarias para su desarrollo profesional.



- Consolidar mediante las iniciativas de formación, capacitación y actualización, los atributos distintivos de los profesores de la ETITC.

5. AGENTES

En la escuela, diversas unidades académicas y administrativas trabajan de manera sinérgica para contribuir a la cualificación de los profesores, alineándose con los propósitos estratégicos de la Institución. Gracias a estas alianzas estratégicas, se potencia la implementación del Plan de Desarrollo Profesorado 2025 - 2028, lo que permite a los docentes beneficiarse de un enfoque integral en su formación.

A continuación, se presentan las distintas unidades involucradas, junto con sus objetivos y líneas de acción, que enriquecen el desarrollo profesional de los profesores:



5.1. RELACIONES INTERINSTITUCIONALES Y DE INTERNACIONALIZACIÓN

Desempeña un rol fundamental en el Plan De Desarrollo Profesorado 2025-2028, ya que facilita la apertura y el acceso a redes globales de conocimiento, colaboración académica y oportunidades de intercambio, factores esenciales para el fortalecimiento docente en un mundo cada vez más interconectado. A través de convenios con instituciones internacionales, esta oficina promueve la actualización y el enriquecimiento profesional



de los docentes mediante el acceso a programas de capacitación en el extranjero, estancias de investigación y participación en congresos y simposios globales. Además, su función de promover la colaboración interinstitucional permite a los docentes desarrollar competencias interculturales y adoptar metodologías y enfoques pedagógicos innovadores, alineando así el desarrollo profesoral con los estándares y tendencias internacionales en educación superior. En conjunto, las funciones de esta oficina aseguran que el profesorado cuente con herramientas y perspectivas de alcance global, fortaleciendo la calidad educativa y posicionando a la ETITC en un contexto competitivo internacional.

5.2. VICERRECTORÍA ACADÉMICA

Cumple funciones esenciales en el Plan De Desarrollo Profesoral 2025-2028, ya que lidera la planeación, coordinación y evaluación de los procesos formativos que impulsan el crecimiento y la actualización continua del cuerpo docente. Esta vicerrectoría tiene la responsabilidad de definir los lineamientos académicos que orientan la capacitación y el fortalecimiento de competencias pedagógicas, tecnológicas e investigativas, asegurando que los programas de formación estén alineados con los objetivos estratégicos de la institución. Además, la Vicerrectoría Académica debe supervisar la implementación de estos programas, optimizando recursos y facilitando espacios para el desarrollo profesional que permitan a los docentes adoptar prácticas de enseñanza innovadoras y efectivas. Su rol en el seguimiento y evaluación del desempeño profesoral garantiza que las acciones formativas tengan un impacto medible y significativo en la calidad educativa, fomentando un entorno de excelencia académica que favorezca el logro de altos estándares en la educación superior.

5.3. VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN, EXTENSIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL

Asume la responsabilidad de formar a los docentes en metodologías de investigación y actualización académica, brindándoles competencias clave para contribuir activamente al desarrollo del conocimiento en educación superior. Además, su función incluye gestionar alianzas y convenios con centros de investigación y entidades académicas, permitiendo que los profesores se integren a redes científicas y accedan a oportunidades de publicación en revistas especializadas. A través de estas acciones, la Vicerrectoría no solo fortalece el perfil académico de los docentes, sino que también asegura que el conocimiento generado en estos proyectos enriquezca los procesos de enseñanza, elevando así la calidad educativa y posicionando a la escuela en el ámbito investigativo.



Con relación a la proyección social, la Vicerrectoría de Investigación, Extensión y Proyección Social interviene en el Plan de Desarrollo Profesor al vincular el conocimiento académico con las necesidades de la comunidad, promoviendo una formación docente que vaya más allá de las aulas y aporte beneficios reales a la sociedad. Su función en este contexto incluye diseñar y facilitar programas de extensión y proyectos de intervención comunitaria, en los cuales los docentes lideren iniciativas de impacto positivo en el entorno social y económico. Además, fomenta la elaboración de actividades formativas como talleres, seminarios y jornadas de divulgación de conocimientos que permitan a los docentes aplicar sus investigaciones en la solución de problemas locales y regionales. A través de esta intervención, la Vicerrectoría fomenta en los profesores una sensibilidad hacia los problemas sociales y una visión de responsabilidad que forma parte integral de su desarrollo profesional. Esto asegura que el cuerpo docente no solo forme a estudiantes preparados en el ámbito académico, sino también a ciudadanos conscientes y comprometidos con el bienestar social, integrando en su perfil competencias de compromiso cívico y ética del cuidado.

5.4. BIENESTAR UNIVERSITARIO Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Desempeñan una función esencial en el Plan de Desarrollo Profesor, promoviendo el desarrollo integral y espiritual de la persona, lo cual es clave para la formación de un cuerpo docente equilibrado y comprometido con la misión institucional. En esta línea, se deben facilitar espacios y programas que impulsen el crecimiento personal, la reflexión ética y la conexión con valores trascendentales que refuercen el sentido de propósito y compromiso social en los docentes. Estos programas de desarrollo espiritual no solo fortalecen el bienestar individual, sino que también contribuyen a una atmósfera laboral más armoniosa y cohesionada, donde el profesorado se sienta alineado con los principios de la institución y con su rol en la formación integral de los estudiantes. Así, el bienestar espiritual se convierte en un pilar de la identidad y la cultura institucional, promoviendo una comunidad educativa que prioriza la responsabilidad social y el respeto por la dignidad humana.

En el ámbito de la capacitación en habilidades blandas, es fundamental implementar programas de inducción y reinducción que refuercen competencias claves como la comunicación eficaz, la empatía y el trabajo en equipo. Estos programas son cruciales para fortalecer la integración de los docentes en la cultura organizacional, al tiempo que desarrollan habilidades interpersonales necesarias para el liderazgo académico y la resolución efectiva de conflictos. En particular, la capacitación en comunicación eficaz



permite a los docentes transmitir sus conocimientos de manera clara y accesible, facilitando una mayor comprensión y compromiso por parte de los estudiantes. Al reforzar estas competencias, se asegura que el cuerpo docente esté preparado para enfrentar los desafíos educativos actuales con una actitud colaborativa y un enfoque en el desarrollo humano integral.

6. ESTRUCTURA DEL PLAN

6.1. COMPETENCIAS DOCENTES

Siguiendo la idea de Sócrates, quien sostenía que la labor del educador no consistía en imponer verdades o conocimientos, sino en guiar al estudiante hacia el descubrimiento y el redescubrimiento de la verdad, se hace imprescindible cultivar en los docentes nuevas competencias y habilidades. Asimismo, es fundamental capacitarlos en la comprensión y aplicación de enfoques y estrategias innovadoras que les posibilite tener un impacto significativo en su labor de acompañamiento al estudiante.

Al referirnos al desarrollo de competencias en los docentes, se hace alusión a que, en la práctica, el profesor debe ser capaz de identificar qué enseñar, cómo hacerlo, reconocer a sus estudiantes y comprender el propósito de su enseñanza, siempre considerando sus necesidades. Este enfoque implica una transición de la mera enseñanza a un proceso activo de enseñanza-aprendizaje. Según Le Boterf, citado en Torres, Badillo, Valentín y Ramírez (2014), "la competencia, como resultado de un aprendizaje, consiste en la capacidad de actuar de manera efectiva en diversas situaciones, movilizandoy combinando, en tiempo real y de forma pertinente, recursos tanto intelectuales como emocionales".

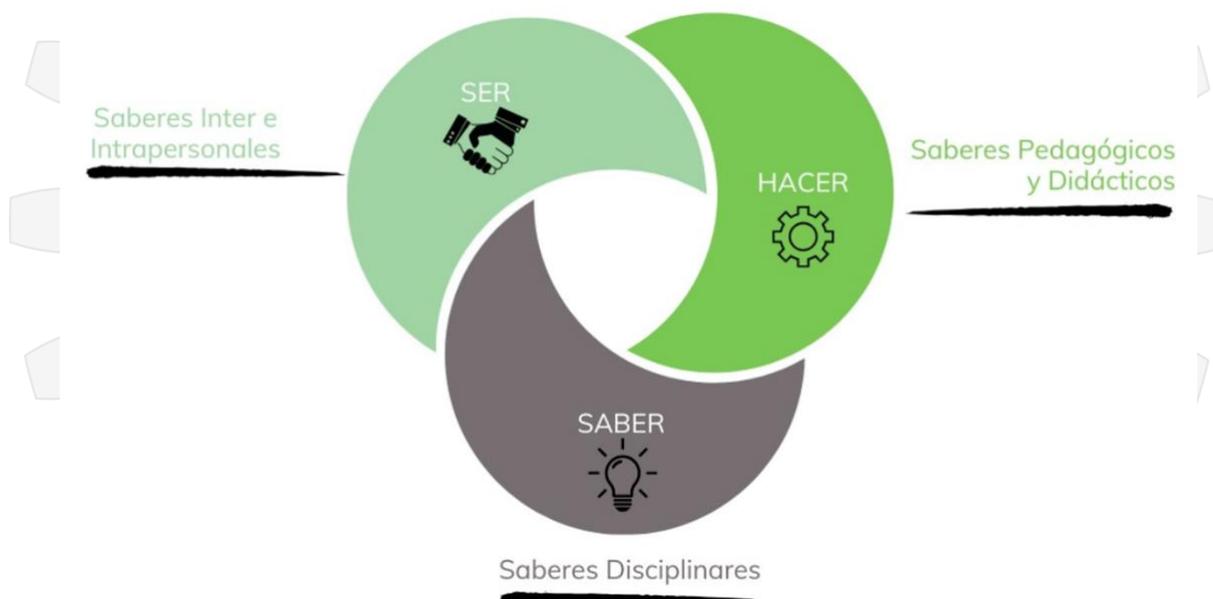
El modelo de formación del Plan de Desarrollo Profesorado 2025-2028 se centra en las competencias del docente, asegurando que su impacto sea significativo y positivo. Este enfoque se basa en desarrollar un conjunto integral de competencias que abarquen las dimensiones: Ser, Saber y Hacer. De esta manera, se busca que el profesor, después de cada proceso formativo, esté en capacidad para diseñar, ejecutar, evaluar y transformar sus dinámicas académicas, todo ello en transversalidad a una efectiva comunicación de los saberes.

La formación busca que, al finalizar cada proceso formativo, el docente pueda diseñar, implementar, evaluar y transformar sus prácticas educativas, promoviendo una comunicación efectiva de los conocimientos.



Las competencias del SER se enfocan en el desarrollo personal y profesional, fortaleciendo valores como la empatía, la ética y el liderazgo. Por otro lado, las competencias del SABER abarcan el dominio de contenidos disciplinares y pedagógicos, lo que permite al docente adquirir un conocimiento profundo de su área y de las teorías educativas. Finalmente, las competencias del HACER se relacionan con la aplicación de métodos pedagógicos, el uso de herramientas tecnológicas y la innovación en la enseñanza.

Este modelo fomenta el desarrollo de competencias pedagógicas que integran estos tres pilares fundamentales, asegurando que el docente no solo transmita conocimientos, sino que también inspire, motive y transforme el aprendizaje. Asimismo, se adapta a las necesidades y estilos de los estudiantes, contribuyendo al impacto y transformación social a través de la educación.



El Plan de Desarrollo Profesional se estructura en torno a las competencias del ser, hacer y saber, proporcionando un marco integral para el desarrollo profesional y personal de los participantes. A continuación, se presentan las rutas formativas, las cuales se articulan con las funciones sustantivas de la educación superior: docencia, investigación y extensión y proyección social. Estas rutas no solo promueven la adquisición de conocimientos teóricos, sino que también fomentan el desarrollo de habilidades para la vida, incluyendo la competencia digital, la pedagogía y la didáctica.



6.2. LÍNEAS DE PRIORIZACIÓN

El plan se divide en dos áreas fundamentales: **formación posgradual** y **formación continua**. Cada una de estas áreas incluye un componente conceptual que proporciona una base teórica sólida, así como un ámbito de alcance que delimita los objetivos y expectativas de aprendizaje. Además, se establecen líneas de acción específicas que guiarán el proceso de formación, asegurando que las competencias adquiridas se traduzcan en prácticas efectivas y aplicables en el contexto educativo.

Esta estructura no solo facilita una formación académica robusta, sino que también se alinea con las necesidades actuales de la educación superior, preparando a los educadores para enfrentar los desafíos de un entorno en constante cambio. Así, el Plan de Formación se erige como un recurso esencial para el crecimiento profesional y el compromiso social de los docentes en su labor educativa.





6.2.1. SABERES Y COMPETENCIAS DE LAS DISCIPLINAS Y PROFESIONES.

La ETITC se centrará en fortalecer las disciplinas existentes en la Institución, así como en las que se desarrollen en el futuro. En particular, el plan busca consolidar los campos disciplinares de cada una de las áreas académicas, invirtiendo en la formación de docentes con alto desempeño, compromiso y resultados en investigación. Los docentes tendrán la oportunidad de acceder a programas de maestría, doctorado, posdoctorado, pasantías de investigación e intercambios institucionales, lo que permitirá mejorar las prácticas curriculares y docentes. Todos estos apoyos estarán regulados por compromisos que establecerán las condiciones y requisitos para los seleccionados, como garantías personales, entre otros.

El Acuerdo 06 de 2022, que aborda los lineamientos académicos y curriculares de la ETITC, posiciona al Área Académica como el pilar fundamental en la gestión del conocimiento. Este acuerdo integra a diversos actores y campos del saber, promoviendo el trabajo disciplinar, interdisciplinar y transdisciplinar. De esta manera, se priorizan las siguientes áreas académicas en el ámbito de acción de los programas de educación superior de la ETITC.



6.2.2. SABERES Y COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

Este componente propone actualizar y fortalecer las competencias pedagógicas y didácticas de los docentes, con el fin de mejorar la calidad de enseñanza en aulas, laboratorios y talleres, promoviendo nuevas formas de aprendizaje en la ETITC.



Tópicos de la competencia

- **Pedagogía y Currículo:** Este eje se centra en la reflexión sobre el rol del docente y sus interacciones en la educación superior. Aborda cuestiones fundamentales sobre el impacto de la educación en la sociedad actual y futura, así como el papel que deben desempeñar las instituciones en áreas técnicas, tecnológicas e ingenierías. Se enfoca en fortalecer el conocimiento en modelos pedagógicos, diseño y evaluación curricular, didáctica disciplinar y tendencias actuales en educación superior, con el objetivo de potenciar el desarrollo profesional de los estudiantes.
- **Didáctica y Formación Disciplinar:** Este eje promueve la reflexión sobre los estilos pedagógicos de la ETITC, basados en el aprendizaje significativo. Busca optimizar la práctica educativa y la planificación de clases, superando las limitaciones tradicionales de tiempo y espacio para mejorar el desempeño profesional de los estudiantes.
- **Didácticas de las Disciplinas y Módulos:** Se centra en la formación docente para adaptar la enseñanza a las nuevas demandas del sector industrial y educativo. Este enfoque se orienta hacia el desarrollo de métodos que integren conocimientos técnicos, valores éticos y habilidades sociales, fomentando así una formación integral para los estudiantes.
- **Modelos de Calidad en Educación Técnica, Tecnológica y de Ingeniería:** Tiene como objetivo formar docentes capaces de alcanzar altos estándares de calidad educativa, aumentando la competitividad y la adaptabilidad a las demandas actuales, tanto académicas como industriales. A través de un proceso reflexivo, se fortalecerá un modelo educativo propio que responda eficazmente a las necesidades institucionales y sociales.

6.2.3. SABERES Y COMPETENCIAS INTER E INTRAPERSONALES.

Las competencias inter e intrapersonales son fundamentales para una interacción positiva y efectiva en la comunidad educativa. Estas habilidades se clasifican en competencias interpersonales, individuales y sociales, cada una desempeñando un papel clave. Entre las competencias individuales se destacan la automotivación, la apertura a la diversidad e interculturalidad, la capacidad de adaptación y el sentido ético.



La automotivación fomenta la autonomía personal, lo cual es esencial para los miembros de la comunidad educativa de la ETITC. Otra competencia importante es la capacidad de adaptación, que implica desarrollar estrategias para afrontar positivamente los desafíos y manejar el estrés en contextos competitivos y dinámicos.

Tópicos de las competencias

- **Relaciones interpersonales e interinstitucionales:** La comunicación efectiva es esencial, ya que este proceso bidireccional requiere tanto habilidades de escucha activa como de expresión clara. El trabajo en equipo facilita la integración en proyectos multidisciplinarios, promoviendo la socialización, la honestidad y la cooperación, así como la madurez para resolver diferencias y el interés en compartir ideas.
- **Interacción con estudiantes y otros interlocutores:** La capacidad para manejar conflictos y negociar es crucial para fortalecer las relaciones dentro de la comunidad educativa. En un ambiente democrático y participativo, estas competencias son vitales para construir una comunidad cohesionada y colaborativa.
- **Proyectos disciplinarios, inter y transdisciplinarios:** Se promoverá una comunicación efectiva tanto dentro como fuera de la comunidad académica para facilitar la colaboración en investigaciones. La comprensión y valoración de la diversidad cultural no solo fortalecen las relaciones, sino que también enriquecen los proyectos académicos y científicos, aportando perspectivas variadas que impulsan el aprendizaje y la innovación.
- **Uso de las TIC:** La integración pedagógica de las TIC es fundamental para elevar la calidad educativa. Estas herramientas facilitan la innovación y transforman las prácticas de enseñanza, permitiendo el desarrollo de contenidos digitales y el aprendizaje a distancia. En la ETITC, las TIC se reconocen como elementos esenciales para la enseñanza, la gestión y la comunicación, dentro y fuera del entorno educativo.
- **Aprendizaje autónomo:** Esta competencia abarca el desarrollo de habilidades esenciales como la responsabilidad, la creatividad, la autocrítica y la capacidad de resolución de problemas. Los docentes desempeñan un rol fundamental en el fomento de esta autonomía, alentando a los estudiantes a elegir contenidos relevantes y a cultivar un pensamiento crítico que les permita aprender de manera independiente y sostenida.



- **Habilidades comunicativas:** Las habilidades comunicativas comprenden el uso eficaz del lenguaje para expresar ideas, emociones y opiniones, lo que facilita el diálogo y promueve el juicio crítico. Estas competencias permiten una interacción enriquecedora con diversas culturas y amplían las oportunidades de aprendizaje y colaboración académica. La capacidad de comunicarse en varios idiomas potencia estas interacciones, favoreciendo tanto el crecimiento personal como el enriquecimiento académico.

6.2.4. SABERES Y COMPETENCIAS SOCIALES, CULTURALES Y DE CIUDADANÍA

El progreso tecnológico impulsa una formación continua a lo largo de la vida profesional a través de un aprendizaje anticipatorio. Sin embargo, no debe desplazar otros componentes esenciales de la formación humana. Es crucial integrar de manera equilibrada los aspectos humanísticos, éticos y morales junto al desarrollo científico y tecnológico, con el fin de alcanzar una educación verdaderamente integral.

Tópicos de la competencia

- **Competencias sociales:** Las competencias y saberes sociales son aptitudes, conocimientos y experiencias que fomentan un comportamiento positivo y adecuado, permitiendo enfrentar con éxito los desafíos de la vida diaria. Comprenden tanto comportamientos como modos de pensamiento que facilitan la resolución de situaciones de forma efectiva y adecuada al contexto individual y social. Estas competencias se consideran rutas hacia el logro de objetivos personales, y el término "competencia" indica que no son habilidades innatas, sino un conjunto de comportamientos que se adquieren y desarrollan mediante el aprendizaje.
- **Competencias culturales, deportivas y espirituales:** Las competencias culturales, deportivas y espirituales nos elevan más allá de lo cotidiano, colocándonos en la categoría de seres trascendentes capaces de cultivar valores profundos. Estas competencias promueven virtudes como la admiración, la creatividad y la integración, y permiten al ser humano no solo apreciar, sino también contribuir activamente a la construcción de una cultura enriquecedora. En el ámbito deportivo, se fomenta la valoración y el cuidado del cuerpo como una vía de realización personal, fortaleciendo tanto la disciplina como el respeto por la propia salud. Las expresiones artísticas y culturales, por otro lado, facilitan la manifestación de formas creativas que abren diálogos significativos con los



demás, promoviendo una comprensión y una conexión más profunda entre individuos y comunidades.

- **Competencias ciudadanas:** Esta competencia promueve una ciudadanía activa e inclusiva que se fundamenta en los valores de las sociedades democráticas. Implica reflexionar sobre la democracia, la libertad, la solidaridad, la corresponsabilidad, la participación y el sentido de ciudadanía, prestando especial atención a los derechos y deberes consignados en declaraciones internacionales y en la Constitución de Colombia. Además, estas competencias desarrollan habilidades para la toma de conciencia y la autorregulación de pensamientos, valores y acciones.

En resumen, el ejercicio de la ciudadanía conlleva habilidades para participar activamente en la vida cívica, construir y respetar normas de convivencia democrática, ejercer derechos y responsabilidades, y contribuir a la paz y al respeto por el medio ambiente.

- **Competencias sociales:** Estas competencias permiten comprender la realidad social, cooperar y convivir en una sociedad plural, fomentando así su mejora continua. Integran conocimientos y habilidades necesarias para participar activamente, tomar decisiones informadas y asumir responsabilidades. Esto implica utilizar el conocimiento sobre la evolución de las sociedades y los valores del sistema democrático, junto con un juicio moral, para tomar decisiones éticas y ejercer plenamente los derechos ciudadanos.
- **Competencias culturales y políticas:** Estas competencias son fundamentales para la formación de ciudadanos conscientes y activos, y destacan habilidades como el autoconocimiento, la comunicación en distintos contextos, la expresión y escucha de ideas, la empatía, y la capacidad para tomar decisiones que consideren tanto los intereses individuales como los colectivos. Además, implican valorar la diversidad y la igualdad de derechos, promoviendo el diálogo y la negociación como herramientas para resolver conflictos de manera constructiva.
- **Competencias culturales y artísticas:** Estas competencias se refieren a la capacidad de apreciar y valorar manifestaciones culturales y artísticas, reconociéndolas como parte esencial del patrimonio cultural. Incluyen habilidades para la expresión creativa, así como el desarrollo de pensamiento divergente y convergente. Además, abarcan la planificación y ajuste de procesos creativos, lo que permite lograr resultados significativos tanto en el ámbito personal como en el académico, enriqueciendo así la formación integral del individuo.



- **Saberes y competencias espirituales:** La espiritualidad aborda la dimensión profunda del ser humano, favoreciendo procesos que permiten la trascendencia y la búsqueda de sentido. Esta competencia invita a plantearse preguntas significativas, a asombrarse y a comprometerse con la realidad que nos rodea. Al trabajar en la dimensión espiritual, respetando la pluralidad de creencias, se contribuye a construir proyectos de vida con propósito y dirección. Esto es especialmente relevante en un mundo donde muchos jóvenes enfrentan desafíos para encontrar su camino y significado en la vida.

6.2.5. SABERES Y COMPETENCIAS DIRECTIVAS

La forma de gestión en las instituciones de educación superior influye decisivamente en su éxito o fracaso. Esta gestión está determinada por las competencias gerenciales de sus directivos, quienes, en su mayoría, son académicos.

El objetivo es fortalecer una institución con reconocimiento histórico y tecnológico en la ciudad y el país, lo que requiere directivos bien preparados. Por lo tanto, es esencial promover la formación en gestión académica, tecnológica, financiera y administrativa, para que los futuros líderes superen los retos del sistema educativo, teniendo en cuenta las necesidades y debilidades identificadas en los directivos actuales.

La ETITC enfrenta desafíos como la formación de recursos humanos altamente calificados y la generación y transferencia de conocimiento científico y tecnológico. Además, es necesario reflexionar culturalmente y adaptarse a los cambios recientes, lo que subraya la urgencia de desarrollar herramientas eficientes para mejorar la gestión universitaria.

Hoy en día, los organismos relacionados con la educación superior tienen la responsabilidad de enfrentar múltiples desafíos que van más allá de la discusión normativa. Esta situación representa una oportunidad histórica para la innovación y el cambio, especialmente relevante para las IES científicas y tecnológicas, que deben atender el llamado del Estado para impulsar el desarrollo en estas áreas y proyectarse hacia la región y el país.

Tópicos de la competencia

Formación de futuros directivos de la ETITC: Se manifiesta una creciente preocupación por formar y perfeccionar los recursos humanos en los niveles directivos. El liderazgo se presenta como un tema de alto interés en la formación actual. Los



directivos deben asumir un papel crucial en la modernización de las instituciones, abordando los cambios y generando compromiso entre los docentes. Por esta razón, es necesario planificar la formación de futuros directivos con una visión a mediano y largo plazo, aprovechando el valioso talento del personal docente actual.

6.2.6. SABERES Y COMPETENCIAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS FINES DEL ESTADO

La Constitución Política de Colombia, en su artículo 2º, establece: “Son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo. Las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias y demás derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares.”

Estos fines tienen una perspectiva humanista y un profundo respeto por la dignidad de la persona, además de resaltar la importancia de la integridad social. Al mismo tiempo, dan contenido a la misión del Estado social y democrático de derecho, siendo correlativos a ella.

Es relevante señalar que la ETITC, como entidad pública, debe su existencia a una comunidad de partes interesadas. Esta comunidad comprende especialmente el conjunto de entidades públicas que, por su naturaleza misional, se relacionan directamente con la ETITC. Estas entidades colaboran en la medición de metas, el logro de objetivos, el ejercicio del control y la vigilancia del cumplimiento de requisitos legales y administrativos dentro de la institución. Este proceso debe reflejarse en un liderazgo transformador en valores y un compromiso social que impacte a todos los actores, instancias y organizaciones con las que la ETITC mantiene contacto. Entre ellas se encuentran: el Ministerio de Educación Nacional, el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, el Departamento Nacional de Planeación, el Departamento Administrativo de la Función Pública, la Superintendencia de Industria y Comercio, la Procuraduría General de la República, la Contraloría General de la República, el CSIRT de la Policía Nacional de Colombia y el COICERT del Ministerio de Defensa Nacional.



A efectos del presente marco conceptual, comprende los siguientes tópicos de la competencia:

- **Gobernabilidad:** La gobernabilidad es un concepto que ha sido asociado a los debates sobre desarrollo y democracia. Se refiere a la capacidad de un gobierno para gestionar de manera efectiva y justa los asuntos públicos, garantizando la participación de la ciudadanía y el respeto a los derechos fundamentales. Existen diversas teorías y nociones sobre gobernabilidad, que van desde enfoques más tradicionales centrados en la eficiencia administrativa hasta perspectivas más contemporáneas que consideran la inclusión social y la rendición de cuentas como elementos esenciales.

Un aspecto fundamental de la gobernabilidad radica en establecer mecanismos consensuados y aceptados por todos los actores involucrados. Estos mecanismos son necesarios para resolver situaciones que se escapan de las reglas y procedimientos establecidos, garantizando así un funcionamiento armonioso y justo del sistema político.

- **Participación ciudadana:** La participación ciudadana es un derecho humano que garantiza la acción deliberada y consciente de la ciudadanía, tanto de manera individual como colectiva. Esto se lleva a cabo a través de diversos mecanismos e instrumentos establecidos en la Constitución Política y la ley. Su finalidad es que los ciudadanos puedan participar en la toma de decisiones de los entes públicos, así como en la fiscalización, control y ejecución de asuntos políticos, administrativos, ambientales, económicos, sociales, culturales y de interés general, contribuyendo así a mejorar la calidad de vida de la población.

Entendida como la capacidad jurídica y política de la ciudadanía, la participación puede manifestarse tanto individualmente como de manera colectiva, a través de representantes legítimos y diferentes modalidades en los procesos de gestión del gobierno.

En el contexto de la ETITC, es fundamental que la función pública privilegie, facilite y garantice la participación de los integrantes de la comunidad educativa. Esto no solo permite construir una institución sólida, sino que también fomenta un ambiente donde todos los miembros pueden contribuir activamente a su desarrollo. Invitamos a cada uno a involucrarse y hacer escuchar su voz en el proceso de construcción de nuestra comunidad educativa, participando en asambleas, encuestas y grupos de trabajo.

"La difusión, defensa y promoción de los derechos humanos es un imperativo ético fundamental en la sociedad contemporánea. Su vigencia no solo garantiza la vida en



libertad, sino que también fomenta la solidaridad y la participación, contribuyendo al perfeccionamiento del Estado de Derecho y a la dignidad humana."

En este sentido, buscamos fomentar en la comunidad académica una sólida formación en los derechos humanos, así como el respeto, la práctica y la defensa de estos principios tanto dentro como fuera de la Institución. Es esencial que cada miembro de nuestra comunidad se convierta en un ejemplo y referente en la vivencia de estos valores. Invitamos a todos a participar activamente en iniciativas y actividades que promuevan y protejan los derechos humanos, contribuyendo así a construir un entorno más justo y equitativo.

- **Sentido de Pertenencia:** La cultura organizacional es el conjunto de percepciones, sentimientos, actitudes, hábitos, creencias, valores, tradiciones y formas de interacción que se dan dentro y entre los grupos existentes en todas las organizaciones. Este conjunto incluye las normas informales y no escritas que guían el comportamiento cotidiano de los miembros de la organización.

Los comportamientos resultantes pueden o no estar alineados con los objetivos de la organización. La ETITC posee una cultura que la define: un sistema de creencias y valores compartidos por los integrantes que la conforman.

La cultura organizacional se crea y, a su vez, es creada por la calidad del clima laboral interno. En consecuencia, condiciona el grado de cooperación y dedicación, así como la solidez de la institucionalización de propósitos dentro de la organización. Por ello, en la ETITC se promueve el desarrollo de entornos positivos de convivencia y se fomenta la práctica efectiva de los valores institucionales en las actividades laborales cotidianas.

Además, se busca propender por el uso adecuado de las tecnologías de la información y la comunicación como herramientas para gestionar lo público de manera eficiente y colaborativa. Esto no solo apoya la cultura organizacional, sino que también potencia la capacidad de la ETITC para alcanzar sus objetivos y servir a la comunidad de manera efectiva.

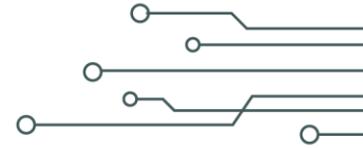
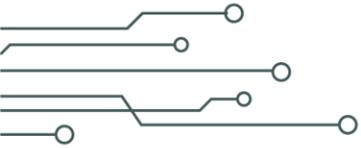


Tabla 1
Saberes y Competencias de las Disciplinas y Profesiones.

FORMACIÓN POSGRADUAL

COMPONENTE CONCEPTUAL



**Saberes y competencias
de las disciplinas y
Profesiones**

ÁMBITO DE ALCANCE

Saberes Formación posgradual
disciplinar a nivel de maestrías y
doctorados



LÍNEA DE ACCIÓN

- Ciencias Socio - Humanísticas
- Comunicación Multilingüe
- Educación Virtual y a Distancia

- Ciencias Naturales y Tecnología
- Ingeniería Mecánica y Diseño Avanzado
- Ingeniería de Procesos y Manufactura Inteligente
- Inteligencia Artificial



- Energías Renovables y Sostenibilidad
- Investigación, Innovación y Desarrollo Tecnológico
- Enseñanza de las Matemáticas



- Gestión Empresarial y Finanzas Globales
- Sistemas de Automatización e Industria 4.0
- Ciencias Básicas

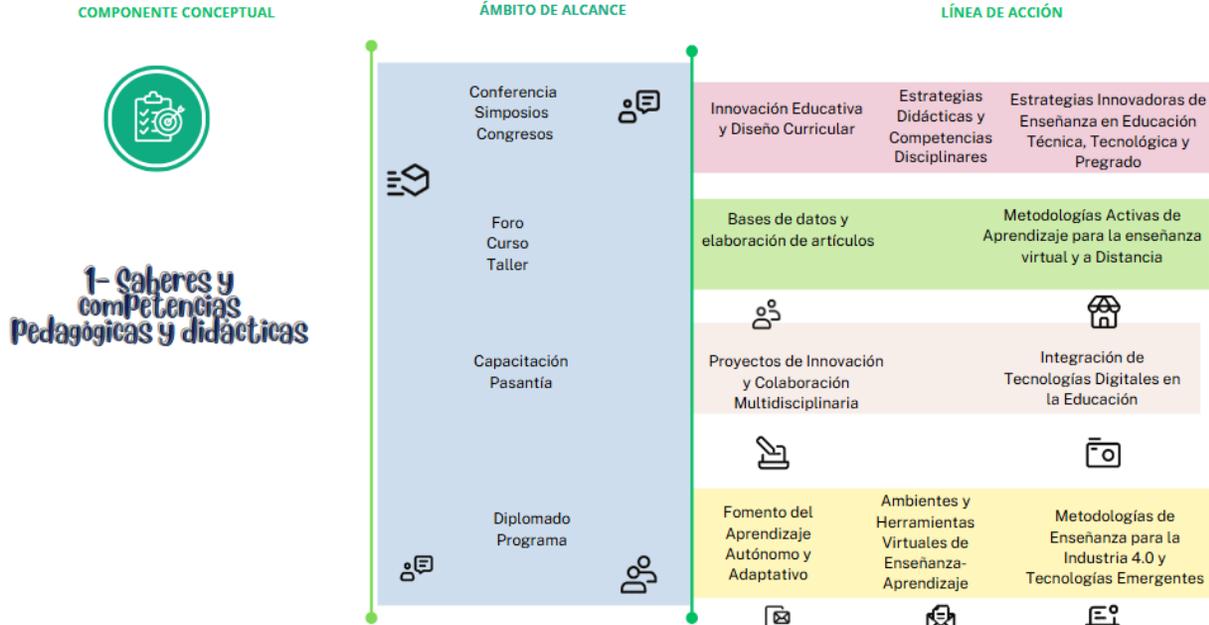


**De acuerdo con las necesidades y requerimientos de formación, otras áreas de conocimiento podrán ser consideradas en función de las necesidades y metas estratégicas establecidas por la Institución.



Tabla 2
Saberes y Competencias Pedagógicas y Didácticas.

Formación Continuada



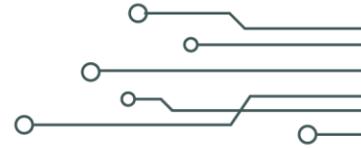
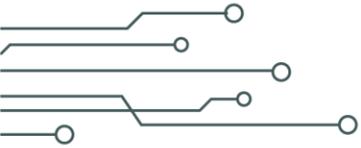


Tabla 3
Saberes y competencias inter e intrapersonales.

COMPONENTE CONCEPTUAL



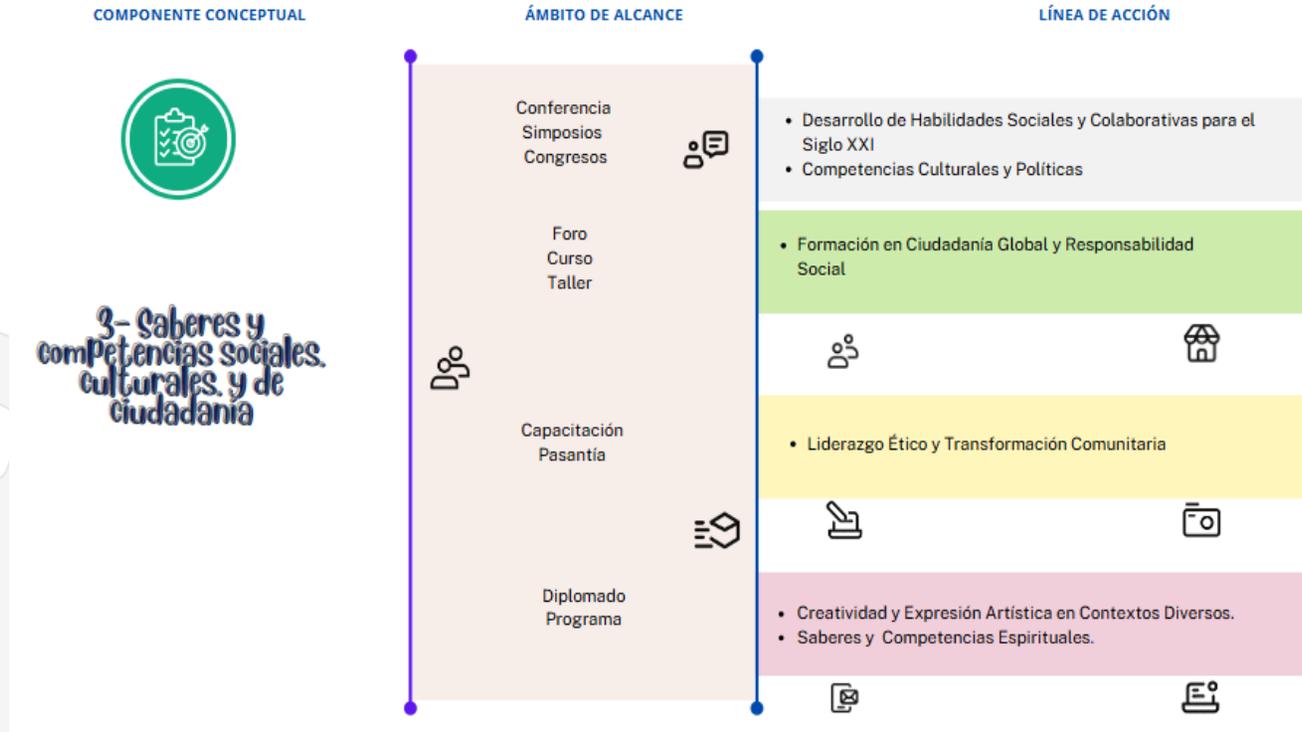
**2- Saberes y
competencias inter e
intrapersonales**

ÁMBITO DE ALCANCE



LÍNEA DE ACCIÓN







Formación Continuada

COMPONENTE CONCEPTUAL



4- Saberes y competencias directivas

ÁMBITO DE ALCANCE



LÍNEA DE ACCIÓN

- Liderazgo para el cambio y la mejora educativa
- Liderazgo Pedagógico y Transformacional.
- Liderazgo y políticas educativas: una relación clave para la mejora escolar

- Derechos Humanos y Responsabilidad Social en la Educación Superior
- Desarrollo de Competencias para la Educación Inclusiva

- Cultura de Pertenencia y Compromiso Institucional en la Educación Superior
- Derechos Humanos y Responsabilidad Social en la Educación Superior.

- Planeación y direccionamiento estratégico.
- Innovación y Emprendimiento en la Educación Superior



Tabla 6

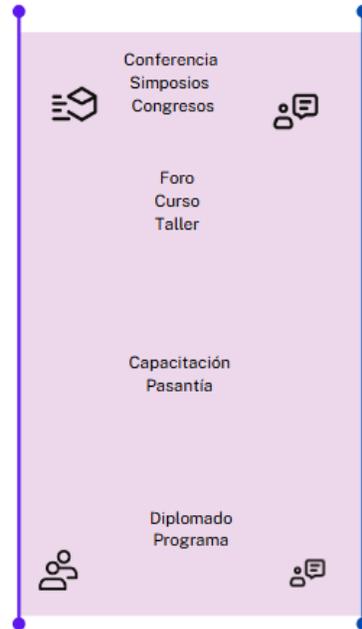
Saberes y competencias para el cumplimiento de los fines del estado

COMPONENTE CONCEPTUAL

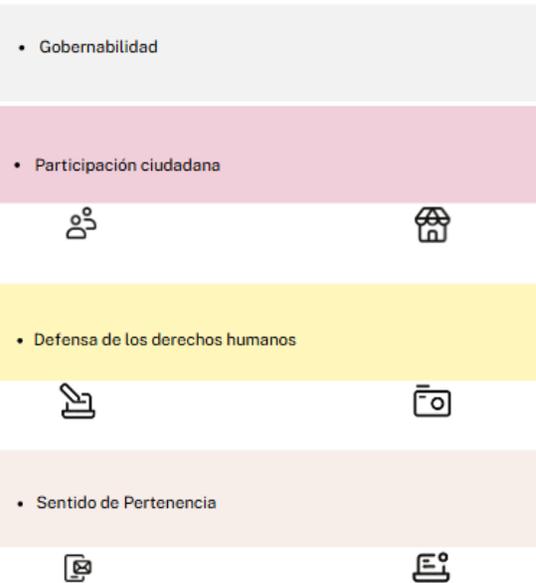


**5- Saberes y
competencias para el
cumplimiento de los
fines del estado**

ÁMBITO DE ALCANCE



LÍNEA DE ACCIÓN





7. ESTRATEGIAS PARA EL APOYO DE LA FORMACIÓN POSGRADUAL

Estas estrategias están diseñadas para fortalecer la formación posgradual en la ETITC y garantizar que nuestros académicos y profesionales se mantengan a la vanguardia en sus respectivas áreas de conocimiento.

- **Apoyo económico o de tiempo:** La ETITC se compromete a facilitar el desarrollo profesional de sus docentes a través de la implementación de un sistema de apoyo económico y reducción de carga horaria para aquellos que sean admitidos en programas de doctorado o maestría en universidades, tanto nacionales como internacionales, según sea el caso y sujeto a las condiciones particulares del programa correspondiente.

Anualmente, la Institución, mediante la Vicerrectoría Académica y en conformidad con la normativa institucional vigente, establecerá los montos de matrícula a financiar y las reducciones en los planes de trabajo de los docentes participantes

La gestión de este apoyo se llevará a cabo a través de las instancias institucionales correspondientes, asegurando así que los docentes cuenten con las facilidades necesarias para avanzar en su formación académica y contribuir al enriquecimiento del entorno educativo de la ETITC.

- **Convenios con universidades:** La ETITC, a través de la oficina de Relaciones Interinstitucionales y de Internacionalización (ORII), y previa autorización de la Vicerrectoría Académica, trabajará en colaboración con las Facultades para gestionar convenios con instituciones de educación superior que ofrezcan programas de doctorado o maestría y estancias para posdoctorado. Estos convenios estarán diseñados para proporcionar beneficios especiales a los docentes de la ETITC que deseen realizar estudios en "Formación disciplinar con enfoque de alto nivel", facilitando así el acceso a programas de alta calidad.

Además, la Institución ofrecerá anualmente a los docentes de carrera la posibilidad de cursar alguno de los programas de posgrado que ofrece la ETITC a través de las Becas ETITC. La Institución determinará el número de cupos disponibles en cada programa de posgrado, y la asignación de estas becas se llevará a cabo de acuerdo con los criterios establecidos en este documento y en la normativa institucional correspondiente.

- **Comisión de estudios:** De acuerdo con el Estatuto de Profesores de la ETITC, y con previo cumplimiento de los requisitos exigidos por la legislación

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPB	CLASIF. DE INTEGRIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-----------------------	---	---------------------------	---



y reglamentación vigente. El Comité de Desarrollo Profesoral tiene la facultad de recomendar a la Rectoría para que los docentes de carrera se separen parcial o totalmente de sus funciones académicas, tanto dentro como fuera del país, con el propósito de adelantar estudios de posgrado. Esta separación puede ser con o sin remuneración, y la duración de esta se ajustará al tiempo necesario para completar la formación correspondiente.

La autorización concedida por el Comité de Desarrollo Profesoral permite a los docentes contar con el tiempo necesario para dedicarse a su formación académica sin afectar su desarrollo profesional, asegurando la calidad y el fortalecimiento de la enseñanza en la Institución.

Para casos especiales de docentes que están financiando sus estudios, podrán solicitar apoyo a la institución siempre y cuando la formación que estén cursando tenga relación con las líneas del plan de desarrollo profesoral, conforme a lo establecido en los artículos 66 y 67 del Estatuto de Profesores de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central.

8. ESTRATEGIAS PARA EL APOYO DE FORMACIÓN CONTINUADA O PERMANENTE

Con el fin de desarrollar los Ejes o líneas de acción mencionados, se implementarán las siguientes estrategias para el apoyo a la Formación Continuada o Permanente, sin perjuicio de otras que puedan surgir en el futuro:

- **Formación por demanda:** Los docentes podrán solicitar apoyo económico o de tiempo al Comité de Desarrollo Profesoral, con la aprobación de la Vicerrectoría Académica, para realizar cursos, diplomados, talleres u otros programas de formación continuada, ya sea en la Institución o en otras entidades nacionales o internacionales. Además, cada Facultad o área académica podrá solicitar capacitaciones específicas según las líneas de acción establecidas, siempre que correspondan al componente conceptual relacionado con su área o categoría de formación.
- **Cursos disciplinares internos:** Se ofrecerán cursos diseñados y ofrecidos por los docentes dentro de las Facultades o áreas académicas, con el objetivo de responder a las necesidades de actualización disciplinar relacionadas con las asignaturas, cursos o módulos. Los docentes podrán solicitar apoyo económico o de tiempo al Comité de Desarrollo Profesoral, con la aprobación de la Vicerrectoría Académica, para participar en estos cursos. La gestión logística y económica de los mismos será coordinada por



la Vicerrectoría Académica y las Facultades o áreas académicas, según corresponda.

- **Jornadas pedagógicas:** Estos eventos se ofrecerán durante los periodos de finalización e inicio del año académico (periodos intersemestrales). Serán definidos a partir de una convocatoria abierta por la Vicerrectoría Académica y se centrarán en fortalecer aspectos relacionados con la actualización, la planeación académica, la socialización de la gestión, las expectativas institucionales y el desarrollo de habilidades para la vida, el deporte y la recreación.
- **Diplomados:** Los docentes podrán solicitar apoyo económico y/o de tiempo al Comité de Desarrollo Profesional, con la aprobación de la Vicerrectoría Académica, para cursar diplomados que aborden temáticas relacionadas con las líneas de acción establecidas en el componente conceptual correspondiente al área o categoría de formación. Estos diplomados tendrán una intensidad horaria de entre 80 y 120 horas y podrán ser ofrecidos por la ETITC o por otras instituciones y universidades nacionales e internacionales.
- **Certificación nacional o internacional:** Esta estrategia se refiere a la preparación y obtención de una certificación nacional o internacional reconocida en el área de competencia de la formación disciplinar del docente. La coordinación del área académica estudiará y recomendará al Comité de Desarrollo Profesional Profesional las certificaciones presentadas o solicitadas por los docentes para su apoyo económico y/o de tiempo. Asimismo, informarán a la comunidad docente sobre las certificaciones válidas o de interés para las diferentes Facultades o áreas académicas de la ETITC.
- **Cursos en línea masivos y abiertos (MOOC) con certificados digitales:** Las Facultades o áreas académicas, en colaboración con la Vicerrectoría Académica, seleccionarán cursos en línea masivos y abiertos (MOOC) que se apoyarán económicamente o con tiempo, y que aborden contenidos relevantes dentro de las líneas de acción establecidos en el componente conceptual correspondiente al área o categoría de formación.
- **Socialización de buenas prácticas:** Para aprovechar la experiencia de los docentes, se organizarán sesiones de intercambio de buenas prácticas educativas durante las reuniones de área académica y en las jornadas pedagógicas. Estas socializaciones abordarán temas como el diseño de clases, estrategias y actividades de aprendizaje, evaluación, incorporación de las TIC, aspectos interculturales, y su vínculo con la investigación



educativa. La Vicerrectoría Académica será responsable de crear y mantener un repositorio de buenas prácticas al que los docentes podrán acceder de manera sencilla.

- **Comisión de servicio:** Esta autorización permite a los docentes asistir a reuniones, conferencias, seminarios o realizar visitas de observación que sean relevantes para el desarrollo académico de la Institución y estén alineadas con su plan de trabajo. La duración de esta comisión será de hasta treinta (30) días, prorrogables una única vez por otros treinta (30) días adicionales. Los viáticos y gastos de transporte, así como la remuneración del docente comisionado, se registrarán por las normativas legales pertinentes, según lo establecido en el Acuerdo No. 09 de 2015 en los artículos 73 y 74 del Estatuto Docente.

Para implementar las acciones mencionadas, se utilizarán metodologías como la formación virtual, la educación *blended*, la presencialidad apoyada por tecnologías y la educación presencial tradicional, seleccionándose en función de las necesidades específicas de formación. Además, las iniciativas de desarrollo docente se activarán mediante solicitudes de los docentes o por iniciativa de la Vicerrectoría Académica. Estas acciones se ajustarán anualmente en el plan de adquisiciones, asegurando su cumplimiento con los requisitos de aprobación establecidos.

9. OFERTA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

La Vicerrectoría Académica será responsable de gestionar la oferta de formación y capacitación relacionada con las áreas y líneas del presente plan. A continuación, se detallan las responsabilidades que se establecerán para llevar a cabo esta gestión:

- **Cronograma Anual:** Las facultades y áreas académicas propondrán a la vicerrectoría académica el cronograma anual de formación posgradual y continuada. Este cronograma tendrá las fechas de apertura, cierre y requisitos de la convocatoria.
- **Convocatoria:** La Vicerrectoría académica publicará anualmente el cronograma y los requisitos de formación a los docentes para participar en la Formación Posgradual y Continuada a través de correo electrónico y reuniones informativas. Esta notificación asegurará que estén plenamente informados sobre los detalles, requisitos y beneficios de la formación, facilitando así su participación efectiva. En todo caso los términos y

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPB	CLASIF. DE INTEGRIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-----------------------	---	---------------------------	---



condiciones de las convocatorias estarán sujetas a las necesidades institucionales.

- **Evaluación Bial:** Se evaluará cada dos años el Plan de Desarrollo Profesorado para identificar fortalezas, oportunidades de mejora y actualizaciones necesarias, basándose en la demanda de formación y en las percepciones de los docentes y directivos.

10. VIABILIDAD FINANCIERA DEL PLAN DE FORMACIÓN

El análisis financiero del Plan de Desarrollo Profesorado resulta esencial para asegurar su sostenibilidad y efectividad a largo plazo. En concordancia con las observaciones del Consejo Académico, se detallan a continuación consideraciones clave sobre su financiamiento, con especial énfasis en el área de Formación Posgradual.

10.1. CONSIDERACIONES FINANCIERAS

- **Duración de la Formación Doctoral:** La formación doctoral, cuyo plazo suele exceder la planificación presupuestaria institucional, requiere una estrategia de financiamiento con un horizonte máximo de cinco años.
- **Reemplazo de Docentes:** La participación de los docentes en programas de posgrado puede generar vacantes temporales. Es esencial prever la contratación de personal suplente que mantenga la calidad educativa durante las ausencias, considerando tanto la selección de candidatos competentes como los costos asociados.
- **Acceso a Becas y Financiamiento Externo:** La ETITC debe considerar oportunidades de financiamiento externo, incluidas becas y subvenciones, para reducir la carga financiera y promover la integración de los docentes en proyectos de investigación relevantes.

10.2. PRESUPUESTO ESTIMADO

De acuerdo con el Consejo Nacional de Acreditación (CNA), las instituciones requieren recursos para realizar las acciones y establecer las relaciones que les permiten existir y desarrollarse de acuerdo con la filosofía que las orienta.

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPB	CLASIF. DE INTEGRIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-----------------------	---	---------------------------	---



Conscientes de esta realidad, la Institución se propone realizar la asignación presupuestal específica para la capacitación en cada vigencia fiscal. La ETITC deberá gestionar la ejecución del Plan a través de la contratación de entidades públicas o privadas para llevar a cabo las líneas de acción definidas. Este enfoque debe cumplir con los principios de la contratación pública y responder a las necesidades formativas identificadas.

A continuación, se presenta un resumen del presupuesto financiero estimado para la ejecución del Plan, a un horizonte de cuatro años, que debe ser incluido en la planificación presupuestaria de cada vigencia.

Área o categoría	Año 1 2025	Año 2 2026	Año 3 2027	Año 4 2028	Cant. de Apoyos	Total estimado
Formación Posgradual Doctorados o Posdoctorados	\$ 300 millones	\$300 millones	\$ 300 millones	\$ 300 millones	12 3 por cada vigencia	\$1.200 millones
Formación Posgradual Maestrías	\$ 240 millones	\$ 240 millones	\$ 240 millones	\$ 240 millones	24 6 por cada vigencia	\$ 960 millones
Formación Continuada o Permanente	\$ 100 millones	\$ 100 millones	\$ 100 millones	\$ 100 millones	276	\$ 400 millones
Total	\$640 millones	\$ 640 millones	\$ 640 millones	\$ 640 millones	312	\$ 2.560 millones

Este presupuesto deberá ser revisado y ajustado anualmente, tomando en cuenta la evolución de las necesidades formativas y las posibilidades de financiamiento. Para cada vigencia se garantizarán los recursos del valor total de toda la formación posgradual.

Reiterando que las autorizaciones para cualquiera de las actividades del Plan dependerán de la disponibilidad presupuestal con que cuente la Institución, para estos fines y quedará en firme siempre y cuando cuente con el aval presupuestal de parte de la Vicerrectoría Administrativa y Financiera de la ETITC, en coherencia con los objetivos del Plan de Desarrollo Institucional PDI.

Solicitudes de apoyo económico a programas de posgrado en curso, continuarán siendo tramitados a través del Comité de Capacitación y Estímulos, a petición del interesado.

11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Una vez definida la oferta de formación, se establece el plan operativo, que sirve como hoja de ruta para la ejecución del plan de formación. Esta fase incluye la definición de los medios de divulgación y la planificación del proceso de seguimiento

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPB	CLASIF. DE INTEGRIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-----------------------	---	---------------------------	---



y evaluación. En este proceso se analizan los avances en la ejecución y los resultados obtenidos, tomando como referencia los indicadores formulados en el plan. Así, se deben reunir evidencias sobre los siguientes aspectos objeto de valoración:

- Cumplimiento de metas, objetivos y criterios para su aplicación (selección, estímulos y seguimiento).
- Presupuesto ejecutado coherente con los objetivos del plan.
- Conocimiento público del plan.
- Avances en materia de desarrollo profesoral: estímulos, formación de posgrado y programas de capacitación.

El programa propuesto debe ser evaluado anualmente. A partir de los resultados obtenidos, se establecerán mecanismos de mejora para garantizar el cumplimiento de las metas propuestas. Como orientación, se presentan los indicadores de monitoreo y evaluación.

Indicador	Forma de medir	Fuente	Responsable del reporte	Metas
Informe anual del cumplimiento de objetivos del Plan de Desarrollo Profesoral	Si o No	Ejecución del Plan de Desarrollo Profesoral	Vicerrectoría Académica	85% de cumplimiento
Eficacia del Plan de Desarrollo Profesoral	Número de objetivos cumplidos / Número de objetivos programados	Informe Anual de formaciones y capacitaciones	Comité de Desarrollo Profesoral	0.80
Cobertura de Formaciones y capacitaciones de docentes	Número de docentes formados y/o capacitados / Número de docentes	Reporte semestral de la Vicerrectoría Académica	Vicerrectoría Académica	0.80
Satisfacción con el Plan de Desarrollo Profesoral	Número de docentes satisfechos y muy satisfechos / número de formados y/o capacitados	Encuesta de satisfacción	Comité de Desarrollo Profesoral	0.75
Utilización de fondos	Fondo utilizado / Fondo presupuestado	Informe presupuestal	Vicerrectoría Administrativa y Financiera	0.75

12. FACTORES DE ÉXITO Y RIESGO.

Para ser más eficaz en la ejecución del Plan de Desarrollo Profesoral la Institución debe:

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPB	CLASIF. DE INTEGRIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-----------------------	---	---------------------------	---



- Formalizar una política de formación que marque los lineamientos para la actualización, profundización, investigación e innovación de los docentes.
- Diseñar los procesos de capacitación ajustados a los Ejes o líneas de acción definidas y priorizadas dentro del plan de formación, capacitación y actualización permanente, esto es, en el Área o categoría de Formación Posgradual en Doctorados y Maestrías disciplinares y en Formación Continuada o Permanente orientada a competencias.
- Priorizar las necesidades y analizar ofertas de acuerdo con las problemáticas identificadas. Generar informes periódicos de seguimiento y evaluación del plan: informes específicos y periódicos, de seguimiento, y finales, de evaluación.

Por otra parte, se consideran factores de éxito en la ejecución del plan:

- Formular el plan de formación desde una visión integral, que ayude a propiciar una cultura de cambio, cooperación y responsabilidad social.
- La formación docente es un proceso continuo que debe formar parte de los planes estratégicos de la institución.
- Evaluar cada una de las etapas del plan facilita la toma de acciones correctivas oportunas.
- Brindar reconocimiento a los docentes que se cualifiquen.
- Contar con una unidad de cualificación docente sólida y claramente orientada.

Así mismo, constituyen factores de riesgo:

- Resistencia de los docentes a participar en los programas de formación.
- Limitación de recursos para el desarrollo del plan de formación docente.
- Desarticulación entre la investigación y la práctica pedagógica en los procesos de formación de docentes, que dificulta el avance del conocimiento pedagógico y didáctico.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASCUN Mesa de Trabajo Académico, El Profesor Universitario. Documento síntesis. 2017.

Chamorro-Premuzic. T. & Becky Frankiewicz. (2019). 6 Reasons Why Higher Education Needs to Be Disrupted. <https://hbr.org/2019/11/6-reasons-why-higher-education-needs-to-be-disrupted>

CNEP (2017). Glosario del Sistema de acreditación de la Calidad Educativa.

Consejo Nacional de Educación Superior CESU (2013). Acuerdo por lo Superior 2034. Propuesta de política pública para la excelencia de la educación superior en Colombia en el escenario de la paz. http://www.dialogoeducacionsuperior.edu.co/1750/articles-319917_recurso_1.pdf

Consejo Nacional de Educación Superior CESU. Acuerdo 02. Mediante el cual se actualiza el Modelo de Acreditación en Alta Calidad para Instituciones y Programas de Educación Superior en Colombia, Bogotá, Colombia, 1 de julio de 2020.

Covadonga de la Iglesia Villasol. M. (2019). Caja de herramientas 4.0 para el docente en la era de la evaluación por competencias. Innovación Educativa, ISSN: 1665-2673 vol. 19, número 80.

Delors, Jacques (1994). "Los cuatro pilares de la educación", en La Educación encierra un tesoro. México.

Duque, M., Celis, J., y Celis, S. (2011). Desarrollo Profesional Docente de Profesores de Ingeniería: Revisión y Evolución de Propuestas. En: J. Montoya, A. Truscott y A. Mejía (Eds.). Educación para el Siglo XXI: Aportes del Centro de Investigación y Formación en Educación (pp. 445-468). Bogotá: Universidad de los Andes.

Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central. (18 de mayo de 2022). Acuerdo 04. Proyecto Educativo Institucional PEI.

Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central. (18 de mayo de 2022). Acuerdo 04. Proyecto Educativo Institucional PEI.



Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central. (12 de julio de 2022). Acuerdo 06. Lineamientos Académicos y Curriculares LAC.

Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central. (7 de noviembre de 2021). Acuerdo 07. Documento Orientador de Referentes Académicos asociados a Resultados de Aprendizaje, Construcción Curricular y Créditos.

Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central. (23 de julio de 2015). Acuerdo 09. Estatuto de Profesores de la ETITC.

Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central. Plan de Formación, Capacitación y Actualización Docente 2018-2022. Vicerrectoría Académica 2017.

Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central. (2021). Modelo de Autoevaluación y Autorregulación Institucional.

Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central. (2021). Sistema Integrado de Aseguramiento de la Calidad de la ETITC – SIACET.

Ministerio de Educación Nacional (8 de mayo de 2013). Decreto 0903. Se aprueba la modificación de la planta de personal de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central y se dictan otras disposiciones.

Ministerio de Educación Nacional (2020) Resolución 015224 de 24 de agosto de 2020.

Ministerio de Educación Nacional (2020) Resolución 0211795 de 19 noviembre de 2020.

Ministerio de Educación Nacional. Guía para la implementación de educación superior del modelo de gestión de permanencia y graduación estudiantil en instituciones. 2015

Ministerio de Educación Nacional. Lineamientos para la selección y evaluación de docentes y estudiantes y el desarrollo docente. Miryam Lucía Ochoa. Bogotá, Colombia. 2013.

Ministerio de Educación Nacional (2019). Decreto 1330. Se sustituye el Capítulo 2 y se suprime el Capítulo 7 del Título 3 de la Parte 5 del Libro 2 del Decreto 1075 de 2015- Unico Reglamentario del Sector Educación.

Ministerio de Educación Nacional. Glosario Sistema Nacional de Información de la Educación Superior – SNIES. Septiembre 2019.



Ministerio de Educación Nacional (24 de agosto de 2020). Resolución 015224. Bogotá. Se establecen los parámetros de autoevaluación, verificación y evaluación de las condiciones de calidad de carácter institucional.

Ministerio de Educación Nacional (19 de noviembre de 2020). Resolución 021795 de 2020. Se establecen los parámetros de autoevaluación, verificación y evaluación de las condiciones de calidad de programa.

Mintz, S. (2014). The Future of Higher Education. In INSIDE Higher ED.
<https://www.insidehighered.com>

Pedroza Flores, R. (2018). La universidad 4.0 con currículo inteligente 1.0 en la cuarta revolución industrial. Vol. 9, Núm. 17. DOI: 10.23913/ride. V 9i17.377

Perrenoud, P. (2011). Diez Nuevas Competencias para Enseñar. Invitación al Viaje. Colombia:
Editorial Grao y Cooperativa Editorial Magisterio.

Reflexiones y Perspectivas del Educación Superior en América Latina, Informe Final Proyecto Tuning, 2004-2007.

Reimers, Fernando M. (2020). Imaginar el futuro de la educación tras la pandemia de la COVID-19. (OEI). La Educación del Mañana. ¿Inercia o Transformación? Madrid, España.

Reuters. (2017). The most Innovative Universities in the World.
<https://www.reuters.com/article/us-amers-reuters-ranking-innovative-univ/reuters-top-100-the-worlds-most-innovative-universities-2017-idUSKCN1C209R>

The Future of Universities Thoughtbook. (2018). 40 perspectives on how engaged and entrepreneurial universities will drive growth and shape our knowledge-driven future until 2040. University Industry Innovation Network, Printed in Amsterdam

Zea R., Claudia María., Atuesta V., María Del Rosario. Villegas L., Gustavo Adolfo. Toro P., Patricia. Nicholls E., Beatriz. Foronda V., Natalia. Hacia un modelo de formación continuada de docentes de educación superior en el uso pedagógico de las tecnologías de información y comunicación. Universidad EAFIT. Medellín, Colombia. 2005