

# POLÍTICA DE DESARROLLO DOCENTE

---

Acuerdo HC 007 - 2024



# Contenido

<b>1. Introducción.....</b>	<b>4</b>
<b>Capítulo 1. Marco Normativo y Jurídico.....</b>	<b>6</b>
1.1 Ley 115 de 1994.....	7
1.2 Decreto 1330, Capítulo III.....	7
1.3 Resolución Nro. 021795, Capítulo VII.....	8
1.4 Proyecto Educativo Institucional.....	8
1.5 Enfoque Pedagógico Institucional.....	8
<b>Capítulo 2. Sobre la Política Docente.....</b>	<b>10</b>
<b>Capítulo 3. Propósitos de la Política.....</b>	<b>12</b>
4.1 Alcance.....	13
<b>Capítulo 4. Ejes de la Política de Desarrollo Docente.....</b>	<b>14</b>
4.1 Eje de Bienestar.....	14
4.2 Eje Permanencia.....	15
4.3 Eje de Reconocimientos.....	15
4.4 Eje de Cualificación.....	15
4.5 Eje de Selección, Contratación y Vinculación Docente.....	16
<b>Capítulo 5. El Perfil Docente.....</b>	<b>17</b>
<b>Capítulo 6. Responsables institucionales del Desarrollo Docente.....</b>	<b>19</b>
6.1 Vicerrectoría Académica.....	19
6.2 Facultades.....	20
6.3 Comité Asesor Docente.....	21
6.4 Coordinación de Desarrollo Docente.....	21



<b>Capítulo 7. Herramientas para el Desarrollo Docente.....</b>	<b>23</b>
7.1 Plan General de Desarrollo Profesor.....	23
7.2 Actividades de cualificación y perfeccionamiento docente.....	24
7.3 Formación y Cualificación Docente.....	24
7.4 Convocatorias para la Formación Avanzada.....	24
7.6 Participación en eventos académicos y programas de formación continua.....	25
7.7 Reconocimiento a La Docencia.....	25
7.8 Beneficio en Convenios.....	25
7.9 Servicios médicos, psicológicos y odontológicos.....	25
<b>Capítulo 8. Requerimientos de la Política.....</b>	<b>26</b>
8.1 Planes de Desarrollo Docente.....	26
8.2 Inducción y reinducción Docente.....	26
8.3 Actividades para el desarrollo de capacidades docentes.....	27
8.4 Capacitación para profesionales en cargos de gestión académica.....	27
<b>Capítulo 9. Seguimiento y Registro.....</b>	<b>28</b>
<b>Capítulo 10. Evaluación y Revisión.....</b>	<b>29</b>
<b>Disposiciones Finales.....</b>	<b>30</b>
<b>Referencias.....</b>	<b>31</b>



## Introducción

Para la Corporación Universidad Piloto de Colombia es fundamental responder a los desafíos que implica el aprendizaje y la enseñanza de una comunidad estudiantil que con unas necesidades de formación particulares y cada vez más heterogéneas. En ese orden ideas resulta de esencial importancia contar con un equipo docente, preparado para la docencia universitaria, que comparte desde distintas disciplinas y profesiones principios comunes sobre el proceso formativo. En ese sentido, esta política contribuye al desarrollo del Proyecto Educativo Institucional (PEI), donde se establece la visión educativa y formativa que guía todas las acciones y procesos al interior de la Universidad.

Para la Rectoría y la Vicerrectoría la creación de una Política para fomentar el desarrollo docente bajo un marco orientador para promover una formación pertinente, eficiente y de calidad es determinante, dado que los docentes cumplen un papel fundamental al ser agentes de cambio desde su acción formativa, como profesionales que transforman y contribuyen a la construcción social del territorio y que desempeñan actividades esenciales para el desarrollo de la formación, es fundamental desde el enfoque pedagógico institucional, ya que son los responsables de promover el desarrollo de aprendizajes, conocimientos, que fomentan el desarrollo de habilidades generando un entramado de relaciones, principios y valores, que guían la formación



integral, la cual es la principal razón de ser de la institución. La labor docente va más allá de la enseñanza convencional, ya que es necesario que los docentes actúen como facilitadores del pensamiento crítico, impulsen la investigación y propongan soluciones a problemáticas reales del entorno.

En ese sentido los docentes se convierten en pilares esenciales para el desarrollo de una educación de calidad, alineada con los principios éticos, humanistas y de innovación que se promueven desde el ethos institucional. El compromiso con la excelencia académica, la generación de conocimiento y la proyección social, contribuyen directamente a la construcción de una sociedad más justa, democrática y solidaria, tal y como se planteó en los propósitos misionales y fundacionales de la Corporación Universidad Piloto de Colombia (PEI, 2018).

Es ineludible la responsabilidad de nuestros docentes para garantizar una formación integral, pertinente y de alta calidad, que prepara y fundamenta a los estudiantes para hacer frente ante los desafíos del mundo actual y que contribuyen al desarrollo sostenible de la sociedad. La Política Docente se estructura por capítulos que abordan aspectos cruciales para la gestión efectiva y el desarrollo profesional de los docentes. Estos capítulos incluyen la presentación, el contexto institucional, fundamentos pedagógicos y metodológicos, desarrollo profesional continuo, evaluación del desempeño docente y los ejes estratégicos de la política que conciernen tanto a docentes y a sus prácticas.

Finalmente, cada capítulo tiene como objetivo establecer directrices claras para asegurar la calidad educativa, promover el crecimiento profesional de los docentes y de la comunidad académica y garantizar el cumplimiento de los estándares institucionales y normativos de la educación superior.



## Capítulo 1. Marco normativo y jurídico

La Corporación Universidad Piloto de Colombia es responsable en asegurarse del cumplimiento de los estándares de calidad educativa y de promover la excelencia académica, la formación integral y se compromete en seguir rigurosamente las disposiciones establecidas en la normativa vigente del Ministerio de Educación Nacional en materia de política docente. Esta normativa abarca aspectos fundamentales como la selección, contratación, evaluación, permanencia y desarrollo profesional del personal docente. De esta manera, se garantiza que los profesores que integran nuestra comunidad académica posean las competencias necesarias para impartir una educación de alto nivel, y fomentar el pensamiento crítico, la innovación y el desarrollo integral de nuestros estudiantes, tal y como se tiene previsto desde los valores misionales del Proyecto Educativo Institucional y desde el enfoque pedagógico de la institución para el desarrollo de las actividades formativas, investigativas y de extensión en sus facultades y programas académicos.

Ante las regulaciones gubernamentales, la Política de Desarrollo Docente proporciona a la Universidad la capacidad de responder de manera ágil y eficiente a los desafíos



emergentes. Esto garantiza la pertinencia y efectividad de sus acciones en el ámbito educativo y asimismo permite satisfacer las necesidades del contexto educativo con relación a la formación. Sin embargo, es importante destacar que esta evolución no sólo implica una adaptación a las circunstancias cambiantes del entorno y de la globalidad educativa, sino que también se convierte en una oportunidad para fortalecer con determinación, claridad y coherencia las políticas y procedimientos relacionados con el cuerpo docente.

### **1.1 Ley 115 de 1994**

La Corporación Universidad Piloto de Colombia acata las disposiciones generales contempladas en la Ley 115, garantizando su autonomía institucional para ofertar programas de Pregrado y Posgrado legalmente constituidos. En consonancia con los criterios de calidad y excelencia establecidos por las autoridades gubernamentalmente para instituciones de educación superior, nuestra Universidad se compromete en seleccionar, contratar y mantener un cuerpo docente altamente capacitado y comprometido con la calidad académica. Asume la responsabilidad de contar con un personal docente que se distinga por su dedicación a la enseñanza y el aprendizaje, así como por su integridad moral, ética y profesional. La Institución requiere contar con docentes que no sólo posean una sólida formación académica y experiencia en sus campos respectivos, sino que también estén comprometidos con el desarrollo integral de nuestros estudiantes y con la promoción de valores fundamentados desde la responsabilidad social.

### **1.2 Decreto 1330, Capítulo III**

La Corporación Universidad Piloto de Colombia se respalda a partir de los lineamientos del decreto 1330, destacando la importancia de contar con una Política y un Reglamento Docente que provea criterios y mecanismos para el ingreso, desarrollo, permanencia y evaluación de los profesores, orientados en principios de transparencia, méritos y objetividad. Además, este decreto proporciona a la institución los requisitos y términos con los que cada programa y facultad debe vincular a sus docentes, frente al cumplimiento de requisitos de formación profesional, experiencia laboral, vinculación y dedicación, que permitan adecuadamente el proceso formativo y las funciones de la docencia, investigación y extensión en la Universidad. Por último, destaca la importancia en contar con políticas y mecanismos para atraer, desarrollar y retener el talento humano acorde con los propósitos misionales de la institución, lo cual incluye al personal docente, frente a la disponibilidad de recursos físicos, tecnológicos, de permanencia y bienestar.

### **1.3 Resolución nro. 021795, Capítulo VII**

La Universidad se fundamenta en formalizar los procesos para la gestión docente asegurándose en que la selección, contratación y disponibilidad de profesores cumpla con los estándares de calidad exigidos gubernamentalmente y en la presente política, por lo que es determinante para que el cuerpo docente cumpla de manera integral en la atención a las necesidades formativas, académicas y curriculares, y se encuentre en concordancia con las políticas misionales y fundacionales de la Institución. Los docentes deben contar con las competencias y las habilidades consagradas en la resolución, las cuales cuentan con una serie de características en términos de perfiles para la asignación y gestión de sus actividades en la Institución, en los cuales se busca también generar permanencia, crecimiento profesional y capacitación profesoral, atendiendo su desarrollo seguimiento y evaluación, a partir de los planes de desarrollo y acciones estratégicas que devienen de la autonomía institucional.

### **1.4 Proyecto Educativo Institucional**

La Corporación Universidad Piloto de Colombia define la docencia como un proceso que implica la dinamización del aprendizaje y la enseñanza, orientado hacia las prácticas educativas y la formación. En este contexto, la docencia se enfoca en propiciar la reflexión sobre las prácticas educativas centradas en el aprendizaje, donde se plantean interrogantes como qué enseñar, quién enseña, a quién se enseña, desde dónde se enseña, cómo se enseña y cuándo se enseña. Además, la enseñanza se centra en el estudiante como eje central del proceso formativo, fomentando el desarrollo de habilidades, disposiciones, actitudes y valores para lograr un aprendizaje significativo.

El rol del docente en la Corporación Universidad Piloto de Colombia se redefine como guía, mediador, facilitador y orientador del proceso formativo. El docente es responsable de generar y promover diversos escenarios de aprendizaje considerando los conocimientos previos de los estudiantes, los contextos, las mediaciones, los recursos y las herramientas necesarias. Asimismo, dinamiza las intencionalidades del currículo, proponiendo diferentes situaciones, secuencias, estrategias, metodologías, actividades, técnicas y herramientas para que los estudiantes construyan sus conocimientos, desarrollen habilidades y alcancen los propósitos de formación, demostrando y desplegando competencias.

### **1.5 Enfoque pedagógico institucional**

El enfoque pedagógico adoptado por la Corporación Universidad Piloto de Colombia guía su accionar académico, promueve una formación integral que fomenta la cons-



trucción social y cultural del conocimiento, así como también promueve el ejercicio de las relaciones democráticas y participativas entre docentes, estudiantes y el personal administrativo. Este enfoque sitúa al estudiante como el protagonista del proceso de aprendizaje, mientras que los docentes actúan como mediadores y orientadores, a través del diálogo, el aprendizaje colaborativo, el desarrollo integral, la resolución de problemas, el pensamiento crítico y la dignidad humana.

Los docentes dinamizan los procesos de enseñanza y aprendizaje, convirtiéndolos en escenarios de praxis pedagógica, política y ética. Esto implica disponer de actitudes reflexivas, dialógicas y críticas frente a los estudiantes, los múltiples contextos y el corpus epistemológico de las distintas disciplinas del conocimiento.

En definitiva, se espera que los docentes, al asumir un enfoque polivalente, logren dar una apertura cognitiva, que cooperen con especialistas de las diferentes profesiones, construyan estructuras curriculares desde un enfoque objetual, orientando las prácticas pedagógicas, curriculares, didácticas, valorativas y evaluativas del aprendizaje.

Finalmente, la Política de Desarrollo Docente se encuentra fundamentada en el marco del Proyecto Educativo Institucional, del cual deriva una estructura clara y transparente para toda la comunidad universitaria en lo que respecta al desempeño del personal docente. La Política Docente contribuye a promover una comprensión más clara y un cumplimiento efectivo de las normas y procedimientos, lo que genera un ambiente laboral más armonioso y productivo para la comunidad académica.



## Capítulo 2. Sobre la Política Docente

El enfoque educativo de la Corporación Universidad Piloto de Colombia establece entre sus propósitos brindar una formación de calidad a través de su propuesta curricular centrada en el aprendizaje y enseñanza de los estudiantes. Lo anterior implica comprender que el estudiante es un sujeto que participa activamente en la construcción de sus aprendizajes y que el docente promueve experiencias formativas que favorecen el desarrollo de la autonomía, la autorregulación y la metacognición al igual que la reflexión crítica, las distintas perspectivas y el trabajo cooperativo y práctico.

Para abordar de esta manera el proceso formativo y responder a los desafíos que conlleva el aprendizaje y enseñanza de una población estudiantil en crecimiento y heterogénea, resulta esencial contar con un equipo académico preparado para la docencia, que comparte desde distintas disciplinas y profesiones, principios comunes sobre los procesos de formación en educación superior. En ese sentido, esta Política enmarca en primer lugar una postura institucional de lo que es la acción docente, donde se entregan los criterios y orientaciones sobre aquellos aspectos críticos para desarrollar una docencia de calidad.



La Universidad comprende que hay diversas formas de ejercer la docencia y que las destrezas para avanzar hacia una docencia de calidad se fundamentan en el interés y motivación de profesores y estudiantes, así como en las herramientas institucionales para acompañar a los docentes, considerando que deben desarrollarse iniciativas diversas para garantizar su bienestar, permanencia, cualificación, promoción y reconocimiento. Considerando los desafíos actuales para la docencia en educación superior, la Universidad ha decidido elaborar la Política de Desarrollo Docente cuyo propósito es contribuir al mejoramiento de las capacidades pedagógicas de los profesores en coherencia con los criterios establecidos en el Enfoque Pedagógico, y con ello brindar oportunidades de aprendizaje efectivas y significativas para los estudiantes.

Esta política expresa que la docencia de calidad se alcanza mediante un proceso de mejora continua que involucra acciones orientadas a planificar, implementar, evaluar y ajustar de manera sistemática las destrezas docentes y que requiere del compromiso de los distintos actores institucionales. En este sentido, la Universidad entiende que tiene la responsabilidad de acompañar a los profesores en la generación de estrategias que permitan el mejoramiento de sus capacidades pedagógicas y educativas.



## Capítulo 3. Propósitos de la Política

El propósito de esta Política es establecer los objetivos fundamentales para el desarrollo docente, así como identificar a las unidades responsables de éste al interior de la Universidad que apoyen este fin.

En particular, la Política de Desarrollo Docente de la Corporación Universidad Piloto de Colombia, propende por:

- a. Exaltar la importancia de la docencia al interior de la Universidad, entendiéndola como una responsabilidad primordial de las comunidades académicas.
- b. Asegurar que los estudiantes accedan a una docencia universitaria de calidad, es decir, a una docencia innovadora y centrada en la entrega de oportunidades de aprendizajes significativas para los estudiantes.
- c. Comprometer a la comunidad universitaria y académica con el logro de los resultados de aprendizaje y formación descritos en los perfiles profesional, de egreso, de los planes de estudio y en los planes de curso.
- d. Promover la comprensión de la docencia como un proceso de aprendizaje y mejora continua, que requiere de actividades de inducción, retroalimentación y acompañamiento.

- 
- e. Apoyar a las facultades y programas académicos en el desarrollo de prácticas docentes de calidad, acorde a las necesidades formativas de los estudiantes.
  - f. Asegurar el uso de recursos educativos y didácticos a los docentes, incluyendo tecnologías para la educación y la formación, desde una perspectiva crítica y reflexiva.

#### **4.1 Alcance**

La Política de Desarrollo Docente involucra y afecta a todos los profesores de la Universidad, ya sean profesores de tiempo completo, medio tiempo o cátedra, así como también a todos quienes ejercen cargos de dirección de las funciones sustantivas, decanos de Facultad, directores de área, coordinadores académicos, y todas aquellas personas que contribuyen de una u otra forma en los procesos formativos, de selección, vinculación y contratación de docentes.

## Capítulo 4. Ejes de la Política de Desarrollo Docente

El equipo de docentes de la Universidad es un factor determinante en la gestión educativa y formativa de los estudiantes. Dada su importancia dentro de la comunidad universitaria, en esta política se formulan cinco ejes estratégicos, que orientan de manera general las acciones que serán desarrolladas posteriormente mediante reglamentos, lineamientos y orientaciones en lo que respecta al bienestar, la permanencia, los reconocimientos, la cualificación, la selección, contratación y vinculación de docentes. Estos ejes no sólo definen las prácticas y procedimientos institucionales en materia de gestión del talento humano de los docentes, sino que, a su vez, esclarecen el compromiso de la Corporación Universidad Piloto de Colombia con relación al equipo docente encargado de promover la excelencia académica, la equidad y la inclusión educativa.

### 4.1 Eje de bienestar:

- Implementación de programas y servicios que promuevan el bienestar físico, emocional y social de los docentes.
- Creación de espacios y recursos para el autocuidado y la salud mental de los docentes.

- Fomento de una cultura organizacional que valore y reconozca el trabajo de los docentes, promoviendo un ambiente laboral positivo y colaborativo.
- Actividades prácticas y sencillas para mejorar tanto la salud física como mental durante la jornada laboral, contribuyendo así a un ambiente de trabajo más saludable y productivo.

## **4.2 Eje permanencia**

- Definición de procedimientos que promuevan la estabilidad laboral y el desarrollo personal y profesionales del equipo docente.
- Establecimiento de mecanismos de evaluación y seguimiento del desempeño docente, con el fin de reconocer y apoyar el crecimiento profesional.
- Oportunidades de promoción docente bajo la formación continua, permanente y la excelencia académica.
- Fomentar un ambiente de trabajo positivo donde los docentes se sientan valorados y respetados, incluyendo la promoción de relaciones laborales sanas y apoyo emocional.
- Establecer la carrera docente paulatinamente en coherencia y posibilidades económicas institucionales, al igual que los mecanismos que la regulen.

## **4.3 Eje de reconocimientos**

- Establecimiento de mecanismos de reconocimiento y valoración del desempeño sobresaliente de los docentes.
- Creación de premios y distinciones que destaquen la excelencia académica, la innovación educativa, sus años de servicio, la dedicación y el compromiso de los docentes con la institución y sus estudiantes.
- Incentivo a la participación y contribución de los docentes en actividades complementarias, proyectos institucionales y actividades de extensión e investigación.
- Ceremonias y eventos especiales donde se reconozca públicamente a los docentes destacados. Estos pueden incluir ceremonias de premiación, conferencias y otras formas de celebración.

## **4.4 Eje de cualificación**

- Diseño de planes y programas de cualificación continua que fortalezcan las habilidades y competencias pedagógicas, disciplinares y tecnológicas de los docentes.
- Oferta de cursos, talleres y actividades de capacitación que respondan a las necesidades de los equipos docentes de facultades y programas.

- 
- Promoción de la investigación y la innovación educativa como parte integral del proceso formativo de los docentes.
  - Reconocimiento y valoración institucional sobre los logros y contribuciones de los docentes, promoviendo una cultura de apreciación y respeto académico y profesional.

#### **4.5 Eje de selección, contratación y vinculación docente**

- Establecimiento de criterios claros y transparentes para la selección y contratación de docentes, garantizando idoneidad y calidad del personal académico.
- Implementación de procesos eficientes y justos para la vinculación de docentes, considerando las diversas modalidades de contratación vigentes en la institución.
- Promoción de la diversidad y la equidad en la selección y contratación de docentes, fomentando la inclusión de diferentes perfiles y experiencias.
- Definición de los perfiles docentes requeridos en la Institución y las competencias necesarias para cada nivel y forma de contratación.
- Convocatorias abiertas y accesibles para la selección de docentes, asegurando igualdad de oportunidades y de participación oportuna y permanente cuando se requiera.
- Transparencia en la contratación asegurando un proceso transparente, con comunicación clara y justa para todos los candidatos.
- Implementación de estrategias específicas para retener a los docentes talentosos, como oportunidades de crecimiento, incentivos y un ambiente de trabajo positivo.



## Capítulo 5. El perfil docente

El docente de la Corporación Universidad Piloto de Colombia es un profesional con conocimientos pedagógicos que se caracteriza por adquirir y representar el siguiente perfil que se adhiere a la esencia profesional de la Universidad:

- a. Encarnar el *ethos* institucional y sus valores en la acción docente.
- b. Tener dominio del corpus epistemológico, conceptual, teórico, metodológico, práctico, praxiológico e investigativo de su disciplina.
- c. Ser abierto y respetuoso con las diversas formas de saber científico, por lo que promueve el diálogo inter y transdisciplinar.
- d. Apropiar los saberes pedagógicos y didácticas que le permiten generar experiencias de aprendizaje en diversos escenarios.
- e. Ser dinamizador de la formación integral en clave de desarrollo humano para potenciar las dimensiones del pensar, sentir y actuar.
- f. Tener una capacidad reflexiva y dialógica que le permite establecer relaciones y procesos de aprendizaje y enseñanza desde los valores institucionales.

- 
- g. Hacer de la enseñanza un lugar de aprendizaje a partir de la reflexión permanente de las situaciones, necesidades, problemáticas y oportunidades del contexto en pro de la construcción del conocimiento y de la transformación social, cultural, científica y tecnológica de la sociedad.
  - h. Promover escenarios de creatividad, innovación y emprendimiento para sus estudiantes.
  - i. Ser ético y coherente en su actuar para la promoción de los valores humanos y de la responsabilidad política, social y ambiental.
  - j. Tener la capacidad de orientar y participar en investigaciones, formular y desarrollar proyectos científicos y de intervención en la comunidad o en grupos interdisciplinarios (PEI, Universidad Piloto de Colombia, 2018).
  - k. Incorporar dentro de sus prácticas metodológicas y competencias digitales necesarias para utilizar e implementar de manera efectiva metodologías de enseñanza y aprendizaje virtuales.



# Capítulo 6. Responsables institucionales del desarrollo docente

## 6.1 Vicerrectoría Académica

La Vicerrectoría Académica es la encargada de velar por el adecuado desarrollo de

los procesos curriculares y de la formación de la Universidad, a través del diseño y promoción de iniciativas orientadas al fortalecimiento del equipo docente institucional. Junto con la Coordinación de Desarrollo Docente, adjunta a la UACE serán los encargados de velar por:

- Difundir e implementar la Política de Desarrollo Docente en las unidades académicas a través de un conjunto amplio de estrategias de apoyo como cursos, talleres, diplomados, charlas, conferencias entre otros.
- Contribuir a generar diagnósticos sobre las necesidades de mejoramiento docente en la institución, por medio del relacionamiento y el conocimiento de las necesidades de los docentes.

## 6.2 Facultades

Las facultades tendrán un rol clave en la implementación de la Política y serán corresponsables de la implementación de esta normativa, a través de acciones como las siguientes:

- Acompañamiento a profesores con evaluaciones docentes que requieran implementación del plan de mejoramiento institucional.
- Detección de necesidades de capacitación en los docentes de Facultad que atienden programas académicos o que realizan actividades académico-administrativas.
- Fomento a la participación de los docentes en órganos colegiados de la Universidad.
- Formulación de planes de cualificación docente en temas disciplinares, alineados con el Plan Estratégico Institucional.
- Ofrecer orientación y cualificación a quienes ejercen cargos de dirección en la Universidad (directores, decanos, directores de área, coordinadores académicos), con el fin de dotarlos para la gestión y supervisión del equipo docente.
- Ofrecer apoyo y orientación a profesores en general para mejorar sus dificultades en el desarrollo de la acción docente.
- Acompañar a los programas en procesos de renovación de registros calificados, procesos de acreditación de programas, modificación o ajuste curriculares en temas de indicadores y estadísticas del equipo docente
- Generar mecanismos de innovación y reconocimiento a la docencia de calidad a través de iniciativas como desarrollos de eventos y celebraciones para reconocer el trabajo docente.
- Contribuir a la mejora de los mecanismos de cualificación y clasificación académica, para incentivar el desarrollo de una docencia de calidad
- Contribuir al desarrollo de mecanismos de evaluación integral de la docencia incorporando un conjunto variado de fuentes de información como evaluaciones, encuestas, entrevistas etc.
- Contribuir al fortalecimiento de los criterios de selección de nuevos profesores, revisando y verificando la idoneidad relacionados con la experiencia y el desempeño docente del postulante de acuerdo con el perfil docente.
- Apoyar el diseño de evaluaciones de la acción docente, junto con el seguimiento y valoración de los planes de mejora para el desarrollo docente promovidos al interior de la Universidad.

### **6.3 Comité Asesor Docente**

El Comité Asesor Docente es una instancia de la Rectoría y la Vicerrectoría que asume la definición y seguimiento de los lineamientos enmarcados en la Política de Desarrollo Docente en la Universidad. El Comité realiza la actualización del reglamento docente, al igual que vela por su cumplimiento, propone la reglamentación requerida para la aplicación de la política, analiza los lineamientos para el plan de trabajo, es partícipe del diseño de la evaluación de profesores y los cursos de desarrollo profesoral. Además, apoya el seguimiento a la gestión del cuerpo profesoral en temas de vinculación, permanencia, promoción y otorgamiento licencias, apoyos a la cualificación.

El Comité Asesor Docente estará integrado por:

- Rector
- Vicerrector
- Director administrativo
- Director de Desarrollo Institucional
- Síndico
- Coordinador de Desarrollo Docente
- Representante de los decanos o directores de área
- Representante de los docentes
- Director de Unidad Académica en Ciencias de la Educación

La Rectoría o Vicerrectoría presiden el comité y la Coordinación de Desarrollo Docente actúa como secretario del Comité. El comité deberá reunirse por lo menos una vez al semestre y extraordinariamente las veces que sea necesario. El Comité podrá invitar, con voz, pero sin voto, a miembros de la comunidad universitaria cuando lo considere pertinente, para el tratamiento de temas específicos.

La elección de los docentes y decanos o directores representantes para este Comité se realiza cada dos años, de acuerdo con los términos y el procedimiento previstos por la Corporación Universidad Piloto de Colombia.

### **6.4 Coordinación de Desarrollo Docente**

La Coordinación de Desarrollo Docente desempeña un papel fundamental en la formulación y seguimiento de la política para el desarrollo docente al interior de



la Institución. Trabaja consistentemente en la elaboración de lineamientos y orientaciones que aporten al desarrollo y crecimiento profesional. Esta coordinación se encarga de diseñar y gestionar programas de formación y capacitación para los docentes, con el objeto de mejorar sus competencias pedagógicas, tecnológicas y disciplinares. De igual manera, brinda apoyo y asesoramiento a los docentes y a los líderes académicos en temas de políticas y reglamento docente, asegurando su comprensión y aplicación efectiva, tanto en los procesos de selección, vinculación y contratación de docentes.

Finalmente, desde esta área de la Universidad se monitorea la evaluación docente, recopilando datos y retroalimentando a docentes y otros actores relevantes para realizar ajustes y mejores continuas frente a los planes de cualificación docente.

## Capítulo 7. Herramientas para el Desarrollo Docente

La Universidad ofrece a las facultades y a las unidades académicas un conjunto amplio de iniciativas orientadas a potenciar la docencia. Sin ser este un listado exhaustivo de acciones, se destacan las siguientes iniciativas de desarrollo docente:

### 7.1 Plan General de Desarrollo Profesoral

Buscar promover el desarrollo integral mediante la formación y capacitación permanente de los docentes de la Institución para su realización personal, profesional y académica, desde el fortalecimiento de su identidad Piloto, la excelencia académica en las facultades y su participación en las metas y proyecciones de la Universidad. El plan, de acuerdo con la capacidad presupuestal de la Corporación Universidad Piloto de Colombia, deberá contener las áreas básicas de cualificación y perfeccionamiento, de acuerdo con las prioridades y necesidades que deriven, entre otros, de la evaluación docente. La Corporación Universidad Piloto de Colombia actualizará el Plan General de Desarrollo Profesoral, cada vez que lo estime necesario, de acuerdo con la evaluación que se haga del mismo, de los resultados de la evaluación docente y del Plan Estratégico Institucional.



Las capacitaciones que tomen los docentes en instituciones de Educación Superior externas a la Corporación Universidad Piloto de Colombia podrán ser homologables al Plan General de Desarrollo Profesorado y su oferta de cursos que se tengan previstos para el periodo. Es indispensable que la capacitación sea aprobada, certificable y con una duración equivalente o superior a las ofertadas de manera interna en la institución.

## **7.2 Actividades de cualificación y perfeccionamiento docente**

La Especialización en Docencia Universitaria es un programa académico cuyo propósito está dirigido a los docentes, especialmente de la Universidad, con el fin de que se formen, comprendan y apropien los principios más relevantes de los procesos de aprendizaje, enseñanza, currículo y la acción docente en la educación superior, los cuales pueden aplicarse transversalmente a diversas disciplinas con el fin de brindar desde la docencia universitaria una formación de calidad durante los periodos inter-semestrales como una estrategia de formación y cualificación docente.

## **7.3 Formación y cualificación docente**

La Corporación Universidad Piloto de Colombia, comprometida con el desarrollo de sus docentes y de su comunidad académica, otorga apoyo institucional para la participación de los docentes en planes y acciones tendientes a mejorar su nivel profesional, académico o pedagógico. Incluye la inducción, el fortalecimiento de la identidad Piloto, la realización de estudios de posgrado, la formación permanente, así como la participación en seminarios, simposios, congresos, cursos, pasantías y otras modalidades que aporten al enriquecimiento académico de los docentes, actividades que pueden ser brindadas a través de apoyo financiero, inscripciones a eventos académicos o tiempo para la asistencia a los mismos, de acuerdo con el Plan General de Desarrollo Profesorado.

## **7.4 Convocatorias para la formación avanzada**

El apoyo para la realización de estudios consiste en el otorgamiento de patrocinio institucional para la participación de los docentes en planes y acciones tendientes a mejorar su nivel profesional, académico o pedagógico, con el propósito de fortalecer el desarrollo de las labores formativas, investigativas y de extensión en los programas académicos de las facultades en sintonía con el Enfoque Pedagógico y las políticas institucionales pertinentes.



Incluye la realización de estudios de posgrado y la comisión de estudios, cuyos criterios de apoyo y financiamiento obedecerán a lo consagrado en el Plan General de Desarrollo Profesorado, el reglamento de Becas e Incentivos y de acuerdo con los criterios aprobados por el Comité asesor docente. Los docentes beneficiarios de estos apoyos deberán cumplir con los compromisos adquiridos con la Universidad.

## **7.6 Participación en eventos académicos y programas de formación continua**

La Corporación Universidad Piloto de Colombia otorga apoyo a los docentes para realizar actividades de formación, capacitación o actualización en eventos académicos programados por la Universidad o por otras universidades o instituciones de carácter público o privado en el contexto nacional, regional o internacional.

Los apoyos para la participación en eventos y programas de formación continua son otorgados de acuerdo con los criterios definidos por el Comité Asesor Docente y según los procesos y políticas institucionales. Los docentes beneficiarios de estos apoyos deberán cumplir con los compromisos correspondientes con la Universidad.

## **7.7 Reconocimiento a la docencia**

La Corporación Universidad Piloto de Colombia reconoce las buenas prácticas docentes mediante la entrega de reconocimientos a los profesores que tienen un desempeño destacado y reconocido por los estudiantes y sus mismos compañeros.

## **7.8 Beneficio en convenios**

La Universidad hace extensivo el seguimiento y la implementación de los beneficios sobre los convenios institucionales suscritos desde Bienestar Universitario, de forma individual y en ocasiones a familiares de los profesores, según el caso, con el fin de contribuir a su buen vivir y autocuidado.

## **7.9 Servicios médicos, psicológicos y odontológicos**

La Corporación Universidad Piloto de Colombia hará extensivo los servicios que se les prestan a los estudiantes dentro del campus y sus instalaciones a los docentes vinculados para que sean atendidos como primera instancia en caso de urgencia o consulta prioritaria, para que luego asistan a sus respectivos servicios médicos de salud.

Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, las facultades podrán desarrollar iniciativas de desarrollo complementarias a las antes mencionadas.

## Capítulo 8. Requerimientos de La Política

### 8.1 Planes de Desarrollo Docente

En el marco de la Política Docente, la Coordinación de Desarrollo Docente, las facultades y unidades que soportan a las funciones sustantivas, deberán elaborar planes de desarrollo docente en el contexto de la formulación de la planificación estratégica de la Institución. Estos planes deben considerar un diagnóstico global de necesidades de formación docente y un plan de acción que las aborde. La incorporación de estos planes será progresiva, siendo posibles de ajustar y modificar en función de las necesidades de capacitación y acompañamiento. En el diseño de estos planes se deberá evaluar la pertinencia y viabilidad de las iniciativas de mejoramiento comprometidas.

### 8.2 Inducción y reinducción docente

La Corporación Universidad Piloto de Colombia entiende la inducción docente como un proceso integral a través del cual los nuevos docentes (de planta y cátedra) se incorporan a la cultura, políticas y prácticas de la Universidad. La inducción no es un evento aislado, sino un paso esencial en el proceso de incorporación, adaptación y preparación de los nuevos profesores. Bajo esta perspectiva,



Los profesores que ingresen a la Corporación Universidad Piloto de Colombia participarán en un proceso de inducción institucional obligatorio que se realizará dos veces por año.

Este proceso será desarrollado por la Dirección de Desarrollo Docente junto con las facultades. La participación en el proceso de inducción será un requisito para acceder a otras iniciativas institucionales de formación y desarrollo, como talleres, diplomados, movilidades y apoyos para la formación avanzada, entre otros. Además, los programas académicos establecerán mecanismos de inducción complementarios al proceso institucional, para asegurar que los docentes conozcan temas específicos y relevantes a sus áreas de enseñanza y a sus equipos de trabajo.

A su vez, las facultades y programas académicos deberán generar mecanismos de reinducción complementarios al proceso de carácter institucional, para asegurar que los docentes conozcan temas de actualidad de las facultades y programas.

### **8.3 Actividades para el desarrollo de capacidades docentes**

Los profesores de la Universidad deberán participar, cada año, al menos en una actividad orientada al mejoramiento de las capacidades para ejercer la docencia. Estas pueden corresponder a actividades de perfeccionamiento docente como talleres docentes y el Diplomado en Docencia Universitaria, actividades de reflexión y aprendizaje colectivo sobre temas docentes como comunidades de aprendizaje, y acompañamiento docente a través de la observación de clases y asesoría a profesores.

### **8.4 Capacitación para profesionales en cargos de gestión académica**

Los profesionales en cargos de gestión académica, tales como secretarios o coordinadores académicos, coordinadores docentes, docentes líderes de objetos curriculares, u otros definidos por Coordinación de Desarrollo Docente, deberán participar en un taller de capacitación cada año en temas relacionados gestión y administración curricular. Estos talleres serán organizados por la Coordinación de Desarrollo Docente en coordinación con las facultades.



## Capítulo 9. Seguimiento y Registro

La Coordinación de Desarrollo Docente llevará un histórico detallado de las actividades e indicadores liderados por la Unidad a nivel institucional. Este registro incluirá el tipo de actividades realizadas, la tasa de participación por facultad y programa académico, y el grado de satisfacción con las actividades, entre otros indicadores relevantes para la Universidad. Esta información se reportará anualmente en el Informe de Gestión Institucional, y se utilizará en los procesos de acreditación institucional y de programas cuando sea necesario.

Paralelamente, los indicadores recopilados servirán para implementar medidas focalizadas en la cualificación y capacitación del personal docente, consolidando todo un histórico que estará disponible para las consultas de cada facultad y programa académico. Adicionalmente, la Coordinación de Desarrollo Docente desarrollará procesos de evaluación a las actividades formativas que lidere, según se requiera, con el objetivo de mejorar el impacto de las iniciativas de perfeccionamiento implementadas.



## Capítulo 10. Evaluación y Revisión

La Política de Desarrollo Docente entrará en vigor a partir del segundo semestre de 2024 y su implementación será de carácter progresivo. La revisión de la política se realizará cada dos años y estará a cargo de la Vicerrectoría Académica y la Coordinación de Desarrollo Docente. Sin perjuicio de lo anterior, las sugerencias de mejora deberán ser enviadas a la misma Vicerrectoría que revisará su pertinencia y posterior incorporación para su posterior presentación ante el Consejo Superior Académico, con el fin de evaluar la pertinencia de las revisiones.



## Disposiciones finales

Entiéndase por situación consolidada aquella que se ha creado y definido bajo la vigencia del anterior estatuto. Dichas situaciones no podrán ser modificadas o afectadas por las disposiciones de la Política Docente. Las disposiciones de la Política de Desarrollo Docente aplican para todos los docentes adscritos a las facultades y programas académicos de cualquier nivel de formación o modalidad de vínculo laboral en la Universidad. La Política Docente, una vez emitida y aprobada por el Consejo Superior de la Corporación Universidad Piloto de Colombia, será socializada y publicada en el portal web Institucional y rige a partir de su publicación.

La Corporación Universidad Piloto de Colombia realizará un plan de transición que facilite la evolución del Estatuto Docente a la implementación e interpretación de la Política Docente.



## Referencias

- Ministerio de Educación Nacional. (2019). Decreto 1330 de 2019.
- Ministerio de Educación Nacional. (2020, noviembre). Resolución Nro. 021795. Bogotá, Colombia.
- Universidad Piloto de Colombia. (2023). Armonización de los Lineamientos del Plan de Trabajo Docente. Bogotá Colombia.
- Universidad Piloto de Colombia. (2019). Estatuto docente. Bogotá Colombia.
- Universidad Piloto de Colombia. (2018). Proyecto Educativo Institucional (PEI). Bogotá Colombia.
- Universidad Piloto de Colombia. (2018). Enfoque Pedagógico. Bogotá Colombia.

