

	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: ATHM005
	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 5
	MANUAL DE GESTIÓN PARA LA CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE	VIGENCIA: 2024-11-01
		PAGINA: 1 de 25

MANUAL DE GESTIÓN PARA LA CAPACITACION Y FORMACION DOCENTE

	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: ATHM005
	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 5
	MANUAL DE GESTIÓN PARA LA CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE	VIGENCIA: 2024-11-01
		PAGINA: 2 de 25

CONTENIDO

1. PRESENTACIÓN	3
2. JUSTIFICACION	4
3. OBJETIVO	5
3.1. OBJETIVO GENERAL	5
4. MARCO CONCEPTUAL	5
5. MARCO NORMATIVO	11
6. COMPROMISOS DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE	12
7. ELABORACION, EJECUCION Y EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACION Y FORMACION DOCENTE	13
7.1 FASE I. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE.....	13
7.2. FASE II: DISEÑO DEL PLAN O DIRECTRIZ DE CAPACITACION Y FORMACION DOCENTE.....	16
7.3 FASE III. EJECUCION DEL PLAN O DIRECTRIZ DE CAPACITACION Y FORMACION DOCENTE.....	18
7.3.1. Definición de la población objeto de la capacitación.	18
7.3.2 Selección de la persona u organismo capacitador	19
7.3.3. Mecanismos de información del programa.....	19
7.3.4 Programación y logística para la ejecución de las actividades	19
7.3.5 El registro y seguimiento de las actividades de capacitación	20
7.3.6 Requisitos	20
7.4 FASE IV. EVALUACIÓN DEL PLAN O DIRECTRIZ DE CAPACITACION Y FORMACION DOCENTE.....	20
8. ANALISIS DE RESULTADOS.....	22
9. PLAN DE MEJORAMIENTO	23
10. BIBLIOGRAFIA	24

	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: ATHM005
	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 5
	MANUAL DE GESTIÓN PARA LA CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE	VIGENCIA: 2024-11-01
		PAGINA: 3 de 25

1. PRESENTACIÓN

El presente documento es una propuesta para la Capacitación y Formación docente que contiene los instrumentos que facilitaran al proceso de Gestión Docencia en el desarrollo de la planeación, diseño, ejecución, seguimiento, evaluación y mejoramiento continuo de las actividades derivadas de las capacitaciones docentes que se desarrollan en la Universidad de Cundinamarca.

Por ser las actividades de formación y capacitación docente líneas de acción que apuntan hacia el fortalecimiento del desarrollo de competencias y la pertinencia del quehacer académico, estas deben ser consideradas como fundamentales en una gestión universitaria.

Así las cosas, se plantea entonces lineamientos estratégicos de formación y capacitación del personal docente que no deben ser pensados de manera circunstancial, dispersa o incoherente, sino que se conciben a partir de lineamientos establecidos de un trabajo con un equipo especializado, generando este manual como parte de una fundamentación teórica y normativa que gira entorno a la formulación de las actividades y de una identificación de fases que se deben cumplir con sus respectivos instrumentos.

	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: ATHM005
	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 5
	MANUAL DE GESTIÓN PARA LA CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE	VIGENCIA: 2024-11-01
		PAGINA: 4 de 25

2. JUSTIFICACION

En esta era de cambios acelerados y de gran competitividad, las organizaciones educativas requieren desarrollar una capacidad endógena para aprender e innovar con mayor rapidez y así lograr una ventaja competitiva sostenible en el medio; por ello, se requiere un modelo de gestión institucional que convierta a esas organizaciones tradicionales en “Organizaciones Inteligentes, Creativas”, con una dinámica capaz de observar y transformar rápidamente la realidad desde nuevas perspectivas generadas por ese cambio permanente que caracteriza la denominada sociedad del conocimiento.

La capacidad de observar y transformar rápidamente la realidad por parte de las organizaciones modernas, se soporta fundamentalmente en un recurso humano altamente calificado, formado integralmente y actualizado de manera permanente.

En consecuencia, en la medida en que las organizaciones privilegien la capacidad del recurso humano, los aspectos que garantizan la racionalidad en la toma de decisiones como la eficiencia, la eficacia, la productividad y el mejoramiento continuo de la calidad del servicio, entre otros, van a permitir no solo una respuesta institucional oportuna y pertinente a las necesidades del entorno, sino además, un fortalecimiento de la organización misma para mejorar su competitividad y la satisfacción del personal capacitado.

En este contexto, la Universidad de Cundinamarca, como organización de educación superior que apunta hacia el logro de la excelencia académica y al ofrecimiento de servicios educativos de alta calidad, debe entonces necesariamente considerar el recurso humano de la organización, su capacitación y formación permanente, como temas fundamentales para el cumplimiento de su misión y visión institucionales y de su compromiso social con la comunidad.

En ese orden de ideas, la propuesta justamente lo que pretende es atender este requerimiento de fortalecimiento continuo del recurso humano al servicio de la Institución, y para tal efecto somete a consideración este Manual de Gestión para la Capacitación y Formación en este caso del personal docente, entendiendo que el acceso a la capacitación y formación en temas de actualidad ofrece a los docentes la oportunidad de mejorar sus competencias y expectativas laborales y profesionales y a la institución el mejoramiento continuo de la calidad del servicio educativo.

Es así como la existencia de docentes calificados y continuamente capacitados, contribuye a la consolidación de una institución apta para garantizar la calidad en la prestación de servicios y responder a las necesidades de sus clientes o usuarios.

	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: ATHM005
	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 5
	MANUAL DE GESTIÓN PARA LA CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE	VIGENCIA: 2024-11-01
		PAGINA: 5 de 25

3. OBJETIVO

3.1. OBJETIVO GENERAL

Generar un instrumento que facilite al proceso de Gestión Docencia la planeación, diseño, ejecución, seguimiento, evaluación y mejoramiento continuo para la ejecución de las actividades de capacitación y formación docente en la Universidad de Cundinamarca.

4. MARCO CONCEPTUAL

Las vertiginosas y profundas transformaciones fruto del constante proceso de globalización, el cual abarca aspectos económicos, sociales, políticos y culturales, entre otros, trae consigo innegables cambios y nuevas exigencias a las instituciones particularmente las instituciones de educación superior.

La velocidad como se genera y difunde el conocimiento, el acelerado desarrollo tecnológico y su impacto en la vida cotidiana y la globalización como una realidad de la que se es parte, plantean grandes retos para la educación superior exigiendo un acercamiento a la realidad (local, regional, nacional, internacional), para dar respuesta a su misión, que como lo plantean los pedagogos Fernández y Barajas, es proveer de respuestas a las necesidades y problemas de su entorno social, así como la búsqueda y el avance del conocimiento mismo¹.

Así, hoy en el contexto de los acelerados cambios, de la creciente competencia, la apertura a mercados internacionales y las nuevas tecnologías de información y comunicación TIC's, la Universidad se encuentra con la necesidad de reestructurarse, modificar su estilo de gestión y orientar sus esfuerzos hacia el mejoramiento permanente de la calidad de los productos que ofrece. Es decir, reposicionarse en el Sistema Educativo con una propuesta innovadora basada en la calidad y la excelencia.

Bajo esta premisa, las instituciones de educación superior deben partir del rompimiento de las tradicionales estructuras universitarias y dar lugar a la aparición de productos y servicios resultado de la creatividad, innovación y adaptación permanentemente a los cambios de sus integrantes y de la visión de universidad globalizada e internacionalizada de quienes las lideran.

¹ FERNÁNDEZ A Jorge, BARAJAS A. Guadalupe. Ponencia El docente Universitario y Perspectivas en los inicios del Siglo XXI. Congreso Internacional en Investigación Educativa IMEC-INIE 25 años en Pro de la Educación. Universidad de Costa Rica, 2007

	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: ATHM005
	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 5
	MANUAL DE GESTIÓN PARA LA CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE	VIGENCIA: 2024-11-01
		PAGINA: 6 de 25

Vale decir, que la globalización impone exigencias de calidad bajo normas internacionales, que reta a las instituciones de educación superior a responder a los requerimientos e innovar el sistema educativo, cambiar las actuales prácticas pedagógicas, formar equipos, evitar la obsolescencia del conocimiento, incorporar tecnología, generar espacios para el cambio.

Responder estos requerimientos admite dar respuesta al papel que despliegan las instituciones de educación superior en la generación de condiciones desde las cuales le permitan a la sociedad evolucionar hacia nuevos desarrollos y formas de vida², así, el sistema que se ha dado la sociedad para preservar el conocimiento y propiciar el desarrollo científico necesario para el avance en ese mismo conocimiento y como consecuencia una mejora de aquélla son las instituciones de educación superior.

De otro lado, estas deben responder a las exigencias que plantean actualmente las políticas educativas y competir en la formación de profesionales que logren alcanzar la preparación necesaria para competir con calidad en los ámbitos regionales, nacionales e internacionales, esto plantea nuevas perspectivas y cambios ideológicos a nivel institucional y social.

Frente a las acciones que deben emprender las instituciones de educación superior para dar respuesta a las exigencias planteadas, existe una estrecha relación entre la calidad de la educación y la acción docente. Sabido es que el rol del docente, las estrategias que utiliza, el clima que crea, las relaciones que establezca con los estudiantes pueden conducir a lograr aprendizajes memorísticos o significativos, a inhibir o facilitar el desarrollo del pensamiento y actitud creativos, y a desarrollar una alta o baja autoestima.

Bajo este punto de vista, cada día son más rigurosos los niveles de exigencia impuestos a los docentes universitarios para ejercer debidamente su labor, igualmente, entonces, las instituciones deben asumir el reto de generar cambios profundos en los procesos de formación, capacitación y desarrollo de sus docentes, pensados estos desde una perspectiva de mejoramiento continuo de tal forma que permita a las instituciones cumplir con los compromisos frente a sus usuarios en particular y a la sociedad en general.

Con este planteamiento, se reconoce que la solidez de las instituciones de educación superior y su capacidad para cumplir con calidad los propósitos institucionales, depende en buena medida de la profundización en el conocimiento de sus docentes, de tal forma que le permita a estos, estar en condiciones de dar respuesta a los desafíos que le presenta un mundo globalizado, complejo, en el cual la información

² RIZO Moreno Héctor Eli. Evaluación Docentes Universitario una Visión Institucional. Revista Iberoamericana de educación (ISSN: 1681-5653)

	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: ATHM005
	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 5
	MANUAL DE GESTIÓN PARA LA CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE	VIGENCIA: 2024-11-01
		PAGINA: 7 de 25

y los medios electrónicos, virtuales o digitales hacen parte del ejercicio de su profesión.³

Desde esta perspectiva, y como lo planteo el profesor Rizo⁴, lejos de reconocer que la docencia se mejora desde el profesor, invita a entender las dinámicas institucionales que generan condiciones necesarias para ejercer una docencia de calidad y determina la implementación de estrategias que posibiliten su cualificación.⁵

Este hecho ha traído como consecuencia la necesidad de implementar planes y programas de actualización de docentes y la necesidad de atenderla debidamente, para lograr la consolidación de un cuerpo docente comprometido con la misión y objetivos de la universidad, proactivos, creativos, con disposición al cambio y la innovación, en el contexto de la globalización del conocimiento teórico y tecnológico, con interés permanente en aprender, dotado de habilidades operativas y comunicacionales, con una sensibilidad social suficiente para sembrar en los grupos y generaciones de relevo, una actitud positiva hacia el cambio, basado en una educación para los valores humanos.

Así, la superación pedagógica, la innovación académica, la profundización y actualización de los conocimientos son temas de primer orden que están en las estrategias institucionales para asegurar el mejoramiento permanente de la calidad de la enseñanza universitaria, razón por la cual, se deben establecer programas de apoyo para la formación y superación académica de los docentes, mediante los cuales se promueva su mejoramiento continuo.

En este contexto, se asume como calidad docente la interacción de las competencias científicas, técnicas y éticas de los académicos que permitan la ejecución de las tareas de docencia, extensión, investigación con niveles de desempeño y eficiencia significativos.

Así, el conocimiento se convierte en un instrumento estratégico esencial, para enfrentar los nuevos retos que se origina por los modelos actuales de desarrollo y garantizar la generación de condiciones necesarias para posibilitar su propio desarrollo en una permanente búsqueda de mejoramiento.

³ PARAMO, G. Sentido Cultural de la Autonomía Universitaria y de la vigilancia de su calidad. Consejo Nacional de Acreditación. Colombia 2002.

⁴ RIZO Moreno Héctor Eli. Evaluación Docentes Universitario una Visión Institucional. Revista Iberoamericana de educación (ISSN: 1681-5653)

⁵ RIZO Moreno Héctor Eli. Evaluación Docentes Universitario una Visión Institucional. Revista Iberoamericana de educación (ISSN: 1681-5653)

	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: ATHM005
	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 5
	MANUAL DE GESTIÓN PARA LA CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE	VIGENCIA: 2024-11-01
		PAGINA: 8 de 25

En este sentido los docentes Fernández y Barajas⁶ plantean; como las circunstancias económicas, políticas, y sociales que caracterizan la situación actual, están propiciando el desarrollo de nuevas estrategias por parte de las instituciones de educación superior frente a los procesos de formación, a fin de responder a las demandas de la sociedad cambiante y un sistema de educación superior cada vez más exigente y competitivo.

Bajo esta concepción, las instituciones de educación superior, deben aplicar programas de capacitación docente sólida, competente y flexible como inversión para la productividad y para lograr una mayor competitividad.

Lograr cobertura, pero sin dejar de lado la calidad, es uno de los desafíos planteados a las universidades publicas en estos momentos. En ese sentido, tienen relevancia los procesos de aseguramiento de la calidad y también la capacitación docente.

La capacitación esta definida como: “....el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo a lo establecido por la Ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de los servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendido como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa” ⁷

A partir de esta concepción, deben entenderse los procesos de capacitación y formación como procesos planificados, de crecimiento y mejora, en relación con el propio conocimiento, con las actitudes hacia el trabajo, con la institución, y buscando la interrelación entre las necesidades de desarrollo personal y las de desarrollo institucional y social.

Así, la capacitación, formación y desarrollo docente no se orienta a la adquisición de conocimientos per sé; sino a la adquisición de conocimientos en la acción y a saberes y métodos facilitadores del trabajo docente que permitan crecientes niveles de autosuficiencia, resistencia a los conflictos, resolución de problemas, tolerancia a la frustración y autonomía laboral y personal.

De otro lado, debe entenderse que el concepto de capacitación es amplio ligado al desarrollo profesional del docente tanto en el plano pedagógico como al disciplinar, a la reflexión que haga de su propia labor docente y a su participación decidida en la

^{6 6} FERNÁNDEZ A Jorge, BARAJAS A. Guadalupe. Ponencia El docente Universitario y Perspectivas en los inicios del Siglo XXI. Congreso Internacional en Investigación Educativa IMEC-INIE 25 años en Pro de la Educación. Universidad de Costa Rica, 2007

⁷ Decreto 1567 de 1998, Art. 4º.

	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: ATHM005
	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 5
	MANUAL DE GESTIÓN PARA LA CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE	VIGENCIA: 2024-11-01
		PAGINA: 9 de 25

reflexión institucional e incluye el concepto de actualización, el cual sólo se refiere a la renovación del conocimiento en la acción, al desarrollo que pueda experimentar un determinado conocimiento para evitar la obsolescencia de quienes lo poseen.

Concebir la capacitación docente en este sentido amplio y como un proceso continuo implica entenderla como inherente al ejercicio profesional de los docentes. La permanente actualización académica permite al docente prepararse para vincularse con el saber acumulado, diagnosticar los problemas de aprendizaje de sus estudiantes, detectar las necesidades educativas del entorno social, recrear o producir métodos o técnicas adecuadas.

Esta definición plantea por un lado, una sucesión definida de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del docente a su labor, y/o la institución, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, así como su progreso personal y laboral en la entidad, y, por otro lado plantea un conjunto de métodos, técnicas y recursos para el desarrollo de los planes y la implantación de acciones específicas que permita el desarrollo de actividades con calidad.

Así, la Política de Capacitación Docente al interior de las Universidades, debe acoger en el más amplio sentido el concepto de capacitación teniendo como eje central los procesos de cambio de la sociedad y los que se experimentan al interior de la institución.

En tal sentido la capacitación, formación y desarrollo, se constituyen en un factor transcendental para que el docente brinde el mejor aporte en su actividad, ya que es un proceso constante que busca la eficiencia y la mayor productividad en el desarrollo de sus actividades, así mismo contribuye a elevar el rendimiento, la motivación y el ingenio creativo del docente.

Así, este proceso al interior de las Universidades se convierte, en el motor para contrarrestar la rápida obsolescencia y para liderar un proceso modernizador, de lo contrario, se corre el riesgo de persistir como una limitante y un sobre costo del desarrollo social.

Igualmente, cabe pensar que todo plan de modernización de las instituciones de educación superior, debe sustentarse en el desarrollo efectivo de sus docentes lo cual implica el planeamiento, estructuración de programas de capacitación, formación que brinden conocimiento, destrezas y compromiso para ser utilizarlos creativamente como herramientas para lograr la eficacia y la eficiencia institucional.

Sin embargo, las instituciones de educación superior a través de este proceso de capacitación, no deben pretender adaptar a los docentes a la rutina de la institución, sino que los debe involucrar en un proceso creativo, transformador que logra la compensación a la educación formal.

	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: ATHM005
	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 5
	MANUAL DE GESTIÓN PARA LA CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE	VIGENCIA: 2024-11-01
		PAGINA: 10 de 25

De esta forma, la programación de los contenidos y usuarios de la capacitación y formación docente no puede ser esporádica, dispersa o incoherente, sino que debe sustentarse en un análisis detallado de los siguientes factores: a) Misión, visión y políticas institucionales. b) Plan de acción institucional. c) Evaluación del desempeño. d) Especialidades y niveles educativos de los docentes. e) Identificación de novedades en ciencia, tecnología, artes y oficios útiles para la entidad. f) Estudio de necesidades específicas.

Estos planteamientos rompen los paradigmas tradicionales de capacitación y formación y se plantea una nueva concepción que involucra el concepto de “competencias”, es decir con la capacidad docente para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados, las funciones inherentes al docente; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el docente.

La capacitación docente constituye uno de los procesos más importantes en las instituciones de educación superior y el más directamente relacionado con el desarrollo y mejoramiento de las competencias de personal docente vinculado a una institución, es decir, que el proceso de capacitación, adquiere una particular importancia, ya que solo a través de este, es posible garantizar la actualización de conocimientos y el mejoramiento continuo de sus competencias, ante las continuas exigencias que el entorno les hace a los docentes para que puedan responder efectivamente a los requerimientos de la sociedad, a las exigencias de eficiencia en el servicios y en virtud también de sus necesidades de desarrollo”⁸

De esta manera, como una estrategia en el marco de la tarea de mejorar la capacidad de Gestión institucional, para responder con mayor rapidez al gran cambio de contexto que acontece a la economía y en la sociedad contemporánea, es fundamental la implementación de planes de capacitación docente consistente y acorde a las necesidades institucionales.

En este orden de ideas la Gestión de los Recursos Docentes, al interior de las Universidades, plantea nuevos procesos y estrategias para potencializar el cambio organizacional, para desarrollar la capacidad de cambio individual y grupal.

Estos conceptos brindan la posibilidad de dinamizar prácticas de Gestión de los Docentes, que se establecen como eje de transformación y generación de valor e introduce la posibilidad para la creación de una cultura dirigida al servicio de los usuarios (estudiantes) y los ciudadanos, en un marco de eficiencia, eficacia, transparencia y calidad en la prestación de servicio.

Acorde al enfoque anterior, la capacitación docente tiene como propósitos tanto el desarrollo y realización personal y profesional del docente, como el fortalecimiento de

⁸ Plan Nacional de Formación y Capacitación, Departamento Administrativo de la Función Pública y ESAP, Bogota 2001.

	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: ATHM005
	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 5
	MANUAL DE GESTIÓN PARA LA CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE	VIGENCIA: 2024-11-01
		PAGINA: 11 de 25

la institución para el logro de sus objetivos, por lo cual los programas de capacitación deben estar basados en cuatro importantes principios:

- Flexibilizar y descentralizar las decisiones de capacitación,
- Generar mayores oportunidades de acceso al perfeccionamiento laboral,
- Lograr mayor eficacia y pertinencia de las actividades de capacitación,
- Ampliar las oportunidades de participación, y
- Generar las competencias y habilidades que abran para todos las más amplias oportunidades de progreso y realización personal.

La única forma como las instituciones pueden lograr el desarrollo de estas competencias en sus docentes, es a través de planes de capacitación que consideren el crecimiento y desarrollo de la persona tanto en el terreno profesional como en el terreno personal, y que de manera particular contribuyan a que los docentes se sientan dueños de la institución en que trabajan, y donde entiendan que son estos los que pagan su remuneración, haciendo un buen trabajo para el estudiante/usuario.

Lo anterior replantea los enfoques tradicionales de procesos de capacitación orientados a desarrollar habilidades y destrezas en función de un cargo fijo o estático y pasa a constituirse en una alternativa que propendan por el desarrollo de competencias transferibles, entendidas como aquellos comportamientos laborales propios del desempeño en diferentes contextos pertenecientes a un área o a diferentes áreas ocupacionales y que son necesarios no solo para lograr el trabajo eficiente y de calidad, sino para garantizar que el docente pueda adaptarse al ritmo de los cambios del contexto⁹.

5. MARCO NORMATIVO

El objetivo principal de la capacitación en la administración pública es mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del Estado, para garantizar así el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios, de ahí que los procesos de capacitación implica el desarrollo de un principio de rango constitucional, y se constituye como un derecho del cual son titulares todos los trabajadores y en la administración pública todos sus servidores.

Así, a partir de la Constitución Política de Colombia, en mandato explícito del artículo 54 de la Carta Política, establece como principio constitucional: "Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en

	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: ATHM005
	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 5
	MANUAL DE GESTIÓN PARA LA CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE	VIGENCIA: 2024-11-01
		PAGINA: 12 de 25

edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”.

De esta forma, constitucionalmente se concibe los procesos de Capacitación como un factor fundamental de calidad, en tal forma que el desarrollo integral de los funcionarios se hace indispensable para el logro de los objetivos institucionales.

Desde esta perspectiva las instituciones de educación superior deben ofrecer a los docentes, directa o indirectamente acciones de capacitación, con el fin de buscar la calidad de la educación superior, así se convierten los procesos de capacitación docente en un factor fundamental para el mejoramiento de la calidad de la educación superior.

En este sentido actualizar y profundizar los conocimientos, elevar su nivel investigativo, perfeccionar la formación y desarrollo pedagógico de los docentes es contribuir al proceso de modernización académica de la Universidad.

En concordancia con esta disposición constitucional, la Ley 30 de 1992, en su artículo 123, establece: “El régimen del personal docente de Educación Superior será el consagrado en los estatutos de cada institución.

Dicho régimen deberá contemplar al menos los siguientes aspectos: Requisitos de vinculación, sistemas de evaluación y capacitación, categorías, derechos y deberes, distinciones e incentivos y régimen disciplinario”.

Con esto queda plenamente establecido el compromiso por parte de las instituciones de educación superior de impartir capacitación a sus docentes.

La Universidad de Cundinamarca, en cumplimiento de los anteriores disposiciones, como un derecho derivado de la constitución política y orientada a propiciar el mejoramiento de la prestación de los servicios a través de procesos de capacitación docente orienta acciones encaminadas a desarrollar las potencialidades, destrezas y habilidades de sus docentes, con el fin de actualizar y profundizar sus conocimientos, para desarrollar la docencia, la investigación y la extensión universitaria con calidad, innovación y alto sentido de compromiso con las necesidades regionales y del país.

6. COMPROMISOS DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE

La Universidad de Cundinamarca concibe el término de "Capacitación y formación Docente" como el conjunto de acciones actualización y profundización de sus

	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: ATHM005
	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 5
	MANUAL DE GESTIÓN PARA LA CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE	VIGENCIA: 2024-11-01
		PAGINA: 13 de 25

conocimientos que la institución ofrece a los docentes, con el fin de desarrollar los procesos de docencia, investigación y Proyección Social con calidad, así busca:

Garantizar la conformación de una planta docente a través de la cual garantice la excelencia de las responsabilidades docentes a partir de su óptima y permanente formación y actualización académica que sea pertinente a las áreas de desarrollo de los programas académicos y la Universidad.

Promover acciones que favorezcan la actualización de los docentes consistente con los requerimientos de los proyectos curriculares de cada uno de los programas académicos y relacionados con los avances de la ciencia, los saberes tecnológicos y profesionales, el uso de técnicas de la información y la comunicación, la formación, pedagógica y didáctica.

Contribuir al mejoramiento de la calidad académica, para responder al proceso de modernización académica y la búsqueda de la excelencia académica.

Fortalecer y desarrollar las competencias de sus docentes, de tal forma que les permita alcanzar los estándares requeridos para su desempeño dentro del contexto institucional y desarrollar su potencial de tal forma que asegure el mejoramiento y el cumplimiento las metas institucionales en términos de eficiencia, eficacia, transparencia y calidad de sus servicios.

7. ELABORACION, EJECUCION Y EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACION Y FORMACION DOCENTE

Los criterios para que la Capacitación y formación Docente sea exitosa al interior de la Universidad de Cundinamarca, se establecen a través de la ejecución de cuatro (4) fases con sus correspondientes procedimientos e instrumentos, así:

- 7.1. Diagnóstico de necesidades de capacitación y formación
- 7.2. Diseño de un plan o directriz de capacitación
- 7.3. Ejecución del plan o directriz de capacitación
- 7.4. Evaluación del plan o directriz de capacitación.

7.1 FASE I. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE

La Detección de Necesidades de Capacitación es un proceso de análisis de las brechas de competencias, reflejadas por carencias de competencias que se observan en los docentes y que afectan el cabal cumplimiento de las actividades que están bajo

	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: ATHM005
	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 5
	MANUAL DE GESTIÓN PARA LA CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE	VIGENCIA: 2024-11-01
		PAGINA: 14 de 25

su ámbito de responsabilidades laborales, es decir busca conocer las carencias que presentan los docentes en cuanto a sus competencias y que impiden el desempeño efectivo de sus responsabilidades académicas.

El Objetivo Central de esta fase de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, es establecer clara y específicamente las competencias Docentes que se espera generar como producto de las actividades de capacitación.

Así, los objetivos, contenidos y características de las actividades de capacitación que emprenda la institución deben surgir en esta primera fase, por eso la calidad y precisión del diagnóstico determinarán de manera importante el éxito del programa, ya que tendrá efectos sobre todas las otras actividades: diseño de los objetivos, contenido de cada evento, metodología, selección de los participantes, elección de organismos capacitados, etc.

El diagnóstico es una etapa de investigación sistemática, dinámica, flexible y participativa, que permite la recopilación de información estratégica para establecer la jerarquización de las necesidades de capacitación y formación y que esta encaminada a lograr el mayor nivel de adhesión y compromiso de todos los involucrados en la prestación de su servicio o en la elaboración de un producto, para su perfeccionamiento, de tal forma que se vinculen las necesidades de la organización y de los funcionarios, con los objetivos de la capacitación.

En este contexto es importante señalar que las necesidades de capacitación son aquellos temas relacionados con competencias que deben ser aprendidos, desarrollados o modificados para mejorar la calidad del trabajo; lo son también aquellas carencias en competencias que bloquean o impiden el desarrollo de las potencialidades del individuo y la eficiencia en el desempeño de su trabajo.

Los mecanismos típicos, a través de los cuales se puede recoger los datos esenciales, con el fin de obtener una imagen actualizada de su situación y mostrar las áreas críticas de desempeño, así como las habilidades a potenciar, son:

- **Entrevistas a directores o coordinadores de programa:** Tener contactos directos con los directores o coordinadores de programa, con respecto a posibles problemas solucionables mediante la capacitación, es una buena medida, ya que ellos son conocedores del desarrollo y aplicación de los conocimientos, destrezas y habilidades de los docentes en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades académicas.
- **Inventario de recursos docentes**
- **Antecedentes acerca del clima laboral**
- **Encuestas al personal docente:** Consiste en una serie de preguntas impresas que se hace al funcionario, para conocer las necesidades de capacitación.
- **Solicitud de los coordinadores o directores de programa:** Es una de las formas aceptadas, por cuanto el jefe, conoce en forma muy específica cuando el personal necesita capacitación, por los continuos aciertos y errores que cometen los

	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: ATHM005
	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 5
	MANUAL DE GESTIÓN PARA LA CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE	VIGENCIA: 2024-11-01
		PAGINA: 15 de 25

colaboradores en el cumplimiento de sus responsabilidades, conocedores de esa realidad, los propios supervisores deben solicitar la capacitación para sus docentes.

- **Análisis de las actividades docentes:** Esta es una técnica que consiste básicamente en la determinación de las características esenciales para el desempeño de las actividades docentes, la descripción de tareas y la descripción de las competencias que deberá poseer el docente para poder ejecutar su actividad satisfactoriamente.

La determinación de de las necesidades de capacitación sobre el análisis de las actividades docentes, revela las competencias, habilidades técnicas y conocimientos específicos y/o técnicos que debe tener cada docente para ejercer sus actividades docentes al interior del programa, esto permite que se puedan preparar programas adecuados de capacitación para desarrollar la capacidad y proveer conocimientos específicos según las tareas, además de formular planes de capacitación concretos y económicos y de adaptar métodos didácticos.

Revisar la descripción de las actividades que ejercen los docentes y señalar las habilidades críticas que requiere el docente para el ejercicio de su actividad, permite establecer el docente que carece de ellos.

- **Observación:** La observación permite apreciar los puntos débiles de los docentes, verificando, donde haya evidencia de trabajo ineficiente, como excesivo daño de equipos, atraso con relación al cronograma, numero acentuado de problemas disciplinarios, alto índice de ausentismo, etc.

Durante la observación del cumplimiento de las rutinas de trabajo, hay que saber detectar quien no entiende completamente una tarea y cuando la desempeña incorrecta o deficientemente o da información incorrecta.

- **Evaluación y calificación del desempeño laboral:** Este es un proceso que permite confrontar y verificar la conformidad de las competencias docentes ejecutadas con respecto a las competencias requeridas para el ejercicio de la actividad docente.

La distancia entre los requerimientos de las actividades docentes y las calificaciones o competencias de quien lo ocupa, indica la necesidad de procesos de capacitación para que permita a un docente cumplir con los requerimientos de las actividades académicas.

Mediante la evaluación del desempeño es posible descubrir los aciertos y desaciertos en la realización de las actividades y responsabilidades académicas allí se determinará el nivel satisfactorio, o no del cumplimiento de sus obligaciones, por lo que se determinará el reforzamiento en sus conocimientos; también sirve para averiguar qué áreas reclaman una atención inmediata de los responsables de la capacitación.

	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: ATHM005
	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 5
	MANUAL DE GESTIÓN PARA LA CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE	VIGENCIA: 2024-11-01
		PAGINA: 16 de 25

7.2. FASE II: DISEÑO DEL PLAN O DIRECTRIZ DE CAPACITACION Y FORMACION DOCENTE

El objetivo central de esta fase es establecer la programación y el presupuesto requerido para capacitación docente de tal forma que responda de manera efectiva a los requerimientos detectados.

Para establecer y diseñar el Plan de Capacitación docente se debe partir de los resultados del diagnóstico, las políticas de capacitación a nivel y los recursos disponibles y la Priorización de las necesidades de capacitación, a partir de los cuales de deben señalar los objetivos del plan de capacitación y se establecen las soluciones de capacitación para dar respuesta a las a las necesidades, se plantean prioridades de capacitación por las temáticas que deban ser atendidas.

Una vez establecidos los objetivos se requiere establecer las estrategias, entre las cuales se puede considerar:

ESTRATEGIA	DEFINICION
Modalidad del evento	- Foros, conferencias, simposios, paneles, congreso y encuentros. Son eventos de corta duración. Máximo 16 horas. - Seminarios, Talleres. Entre 17 y 40 horas. - Cursos. Entre 41 y 90 Horas - Diplomados: Entre 91 y 160 Horas. - Actividades en el sitio de trabajo: instrucciones, prácticas, solución de problemas, trabajo con pares, conversatorios, discusiones, dinámicas de grupo. De hasta 30 horas. - Aprendizaje a ritmo propio: aprendizaje a distancia, intercambios y transferencias por correspondencia, videos, multimedia, lectura guiada, reuniones de análisis fuera del sitio de trabajo. De unas horas hasta 30 horas.

	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: ATHM005
	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 5
	MANUAL DE GESTIÓN PARA LA CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE	VIGENCIA: 2024-11-01
		PAGINA: 17 de 25

	- Exposiciones o visitas a otras entidades, o a otras dependencias en la institución.
Estrategias pedagógicas	Los eventos en su diseño curricular deben establecer la fundamentación pedagógica, y que los propósitos estén orientados a que los procesos de formación y capacitación fortalezcan las competencias de los docentes, sean un medio eficaz para la obtención de logros definidos, estimulen el afianzamiento de valores y actitudes, favorezcan el desarrollo de capacidades y habilidades e identifiquen características personales, intereses, ritmos de desarrollo y estilos de aprendizaje, entre otros aspectos. En este sentido, las estrategias pedagógicas no solo se refieren al proceso de enseñanza aprendizaje de contenidos académicos, sino que deben influir notablemente en las actitudes, afectos modalidades de lenguaje y comunicación, contextos, hechos cotidianos y expresiones corporales que pueden determinar el mayor impacto de la misma. Además, deben brindar una serie de recursos e información que la institución tome de ellos lo que más resulte útil con miras a enriquecer la tarea de integración y formación que se vienen realizando.
Estrategias alternativas	- Alianzas estratégicas: Acuerdos con otras instituciones o con las facultades de la Universidad, para la realización de eventos de capacitación con miras a lograr mayor cobertura, obtener mayores beneficios institucionales, disminuir costos etc. - Pertenecer a la Red interinstitucional de apoyo a la formación y capacitación en el sector público y coordinado por el Departamento de Capacitación de la ESAP. La red es una alianza estratégica entre entidades y escuelas de formación y capacitación que propende por la eficiencia y la eficacia de la gestión de programas

	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: ATHM005
	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 5
	MANUAL DE GESTIÓN PARA LA CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE	VIGENCIA: 2024-11-01
		PAGINA: 18 de 25

	propios del área, dirigida a funcionarios del Estado en todas las ramas del poder público y en todos sus niveles. - Utilizar el banco de capacitadores, organizado por diferentes instancias como la ESAP, con el fin de tener un grupo de facilitadores calificados en las diferentes temáticas, en el ámbito nacional, con miras a que las entidades puedan acceder a ellos y dar cubrimiento en forma oportuna y efectiva a los compromisos establecidos.
--	---

7.3 FASE III. EJECUCION DEL PLAN O DIRECTRIZ DE CAPACITACION Y FORMACION DOCENTE

Durante esta fase se gestionan las condiciones para que se ejecuten las actividades del programa, con eficiencia y eficacia.

La fase de ejecución del plan de Capacitación, implica una serie de actividades, así:

Planeación de la ejecución

La programación de las actividades de formación y/o capacitación deben quedar establecidas plenamente antes de iniciar su ejecución para ello debe establecerse un cronograma de actividades y establecer el plan de capacitación.

7.3.1. Definición de la población objeto de la capacitación.

Seleccionar el conjunto de docentes a las cuales se dirigen las acciones de capacitación. Se pueden definir de carácter abierto (para todos los docentes) o cerrado (para un grupo particular).

Para determinar los criterios de selección de los participantes se debe tener en cuenta aspectos tales como la actividad que desempeña el docente, los niveles de competencia preexistente, las motivaciones del grupo destinatario y las prioridades institucionales.

Es importante considerar que no cualquier modalidad o programa de capacitación satisface las características de determinados grupos de docentes. Existen modalidades que se adaptan mejor a las diferentes características de cada grupo y a los temas, contenidos y/o destrezas a alcanzar.

	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: ATHM005
	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 5
	MANUAL DE GESTIÓN PARA LA CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE	VIGENCIA: 2024-11-01
		PAGINA: 19 de 25

7.3.2 Selección de la persona u organismo capacitador.

La decisión sobre la persona u organismo capacitador depende de las necesidades u objetivos a satisfacer a través de la capacitación y de la oferta y calidad de la capacitación disponible.

En muchos casos la mejor alternativa es aquella impartida por los propios docentes, especialmente cuando se trata de materias específicas del servicio y existe un importante nivel de competencia especializada, experiencia y prestigio acumulado.

Por otra parte, cuando el Estado aparece como comprador de servicios, en este caso de capacitación, debe resguardarse un conjunto de normas de buena administración, para garantizar la transparencia del proceso. Cada año se invierten importantes recursos financieros para capacitar a los funcionarios públicos y la decisión de contratar servicios de capacitación externa puede ser determinante para asegurar la eficacia en el uso de dichos recursos.

Sin embargo, el proceso se ejecutará conforme a los lineamientos institucionales legales establecidos.

7.3.3. Mecanismos de información del programa.

El grado de transparencia y participación que logren las actividades de capacitación y formación docente y la percepción que de ella tengan sus funcionarios, dependerán significativamente de la información que entregue el área de Desarrollo Académico acerca de las actividades programadas.

Para asegurar la participación y el compromiso institucional con la capacitación es útil que la información relevante sobre las decisiones de capacitación, fluyan hacia las decanaturas de los programas, así como hacia la totalidad de los docentes, mediante mecanismos visibles (diarios murales, documentos, pagina Web etc.).

7.3.4 Programación y logística para la ejecución de las actividades.

La ejecución de las actividades de capacitación requiere considerar aspectos tales como la actividad académica de su desempeño asignada al personal en el período (existen instituciones que tienen mayor concentración de tareas en determinados meses), los horarios más convenientes en función del tipo de trabajo, medios de que dispone el servicio (reproducción de materiales didácticos, salas, medios audiovisuales, etc.).

	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: ATHM005
	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 5
	MANUAL DE GESTIÓN PARA LA CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE	VIGENCIA: 2024-11-01
		PAGINA: 20 de 25

La realización de las actividades normalmente recorre las siguientes etapas: recepción de los participantes, apertura del evento, presentación de los relatores, logística de apoyo, ejecución y clausura.

7.3.5 El registro y seguimiento de las actividades de capacitación.

El registro de las actividades de capacitación tiene como objetivo mantener información básica y expedita sobre todos aquellos antecedentes del proceso, que faciliten la toma de decisiones que posibiliten la evaluación y el mejoramiento continuo de las políticas emprendidas en este ámbito.

Asimismo, el resultado de la capacitación exitosa, permitirá consolidar una base de datos al servicio del sector público y privado.

Esta información está referida básicamente a las acciones desarrolladas, al organismo capacitador, los alumnos, el resultado de las evaluaciones tanto de los alumnos como del organismo, y del financiamiento involucrado.

7.3.6 Requisitos

Los eventos de capacitación deben tener como mínimo, los siguientes aspectos:

- Nombre
- Justificación
- Objetivo General
- Objetivos Específicos
- Modalidad y Duración
- Valor de la participación
- Condiciones
- Población Objeto
- Contenidos
- Metodología
- Forma de Evaluación
- Bibliografía Básica.

7.4 FASE IV. EVALUACIÓN DEL PLAN O DIRECTRIZ DE CAPACITACION Y FORMACION DOCENTE

La fase de evaluación es mucho más amplia que la simple medición; esta última se convierte en un medio para soportar la evaluación, fundamentada en criterios objetivos con base en las estrategias, metas y en general los propósitos y los fines del Plan de Capacitación.

	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: ATHM005
	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 5
	MANUAL DE GESTIÓN PARA LA CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE	VIGENCIA: 2024-11-01
		PAGINA: 21 de 25

Esta etapa permite conocer el grado de cumplimiento de los objetivos de cada una de las etapas del plan, corregir los desajustes y desarrollar programas de capacitación más eficaces, generando nuevas acciones, así, las actividades de evaluación constituyen la principal herramienta para asegurar que las acciones, se orienten a la realización de los fines que persigue.

En suma, se trata de saber si durante el proceso de elaboración del Plan de Capacitación se lograron los objetivos previstos en cada una de las fases, por esto las actividades se deben encaminar a considerar cada una de sus fases (Diagnostico, diseño, ejecución y evaluación), determinando el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en cada una de ellas, en términos de eficiencia, eficacia y productividad, analizando la relación entre las metas alcanzadas y el tiempo previsto, las acciones adelantadas y el logro de los objetivos, los resultados alcanzados en relación con los costos y tiempos planificados, los resultados planteados y los alcanzados referente a actividades como:

- La identificación de las competencias docentes que requieren ser atendidas a través del proceso de capacitación, para lograr el desempeño efectivo.
- Las técnicas utilizadas para identificar las necesidades de capacitación
- La definición de los objetivos y su coherencia con las necesidades,
- El contenido de las acciones de capacitación,
- Los elementos técnicos y materiales,
- La selección de participantes,
- La comunicación de las actividades,
- los aspectos organizativos de los cursos y talleres,
- El grado de satisfacción de las expectativas de los participantes
- El grado de adquisición de competencias y habilidades,
- La relación costo/beneficio del programa,
- El nivel de calidad de los instructores internos o externos.
- La pertinencia del diseño del Plan con las necesidades y prioridades de la institución.

Para evaluar los resultados de las acciones de capacitación y/o de formación, capacitadores y aprendizajes, se considera el modelo presentado por Donal Kirkpatrick¹⁰, el cual considera cuatro niveles de valoración, así:

NIVEL 1: REACCION Y SATISFACCION

Mide como reaccionan los participantes ante la acción formativa, mide la satisfacción del participante y cada uno de los aspectos más importantes ej. Materiales, equipos,

¹⁰ KIRKPATRICK Donal. Evaluación de Acciones Formativas. GESTIÓN 200. Barcelona 1999. Citado por la ESAP en el documento Capacitación para una administración publica gerencial, participativa y descentralizada.

	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: ATHM005
	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 5
	MANUAL DE GESTIÓN PARA LA CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE	VIGENCIA: 2024-11-01
		PAGINA: 22 de 25

metodología, pedagogía, organización, capacitadores...etc. Una reacción positiva no asegura el aprendizaje, pero una negativa impide la probabilidad.

NIVEL 2: APRENDIZAJE

Mide el grado en que los participantes cambian de actitudes, adquieren o amplían conocimientos y habilidades o destrezas (competencias), como consecuencia de asistir a la acción formativa.

NIVEL 3: CONDUCTA O TRANSFERENCIA

Mide el grado en que se ha producido un cambio en la conducta del participante como consecuencia de su asistencia a una acción formativa y si el conocimiento adquirido se ha transferido al lugar de trabajo.

NIVEL 4: RESULTADOS

Mide los resultados finales en la institución obtenidos como consecuencia de la asistencia de los participantes a un curso de formación. Puede ser incrementos de la producción, mejora en la calidad, reducción de costos, reducción de accidentes de trabajo.

Esta medición puede incluir dos tipos de análisis:

- 1- Analizar en que medida la acción formativa tuvo un efecto positivo sobre el problema o necesidad de capacitación.
- 2- Demostrar que los beneficios de la capacitación, para la institución, superan el costo de la misma.

8. ANALISIS DE RESULTADOS

El análisis de los resultados obtenidos permite conocer el estado de los diferentes aspectos que han sido evaluados. Así es posible obtener resultados cuantitativos y resultados cualitativos que se presenten en un balance de fortalezas y oportunidades de mejoramiento, es importante reflexionar sobre los perfiles resultantes, observando:

- Fortalezas: hace referencia a los principales logros encontrados en cada una de las áreas analizadas y aquellos procesos que han alcanzado un mejor desarrollo.
- Oportunidades de mejoramiento: Hace referencia a las principales dificultades en cada una de las áreas analizadas y los procesos que han demostrado mayores dificultades en su desarrollo.

	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: ATHM005
	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 5
	MANUAL DE GESTIÓN PARA LA CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE	VIGENCIA: 2024-11-01
		PAGINA: 23 de 25

- Una vez identificadas las situaciones que afectan el cumplimiento de los objetivos esperados es necesario tomar medidas y adecuar políticas que permitan orientar la solución a las principales dificultades en cada una de las áreas y procesos analizadas.

Se deberá redactar las fortalezas y oportunidades de mejoramiento para cada una de las áreas y sus resultados.

9. PLAN DE MEJORAMIENTO

Para favorecer el proceso de mejoramiento continuo en cada una de las áreas evaluadas y para garantizar la calidad del procedimiento de capacitación una vez establecidas las fortalezas y las oportunidades de mejoramiento es necesario establecer el Plan conforme al formato de plan de mejoramiento institucional y ser enviado al proceso de Gestión Control Interno para su seguimiento como a su vez al proceso de Gestión Talento Humano para su conocimiento y acciones de intervencion a las que haya lugar.

	MACROPROCESO DE APOYO	CÓDIGO: ATHM005
	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 5
	MANUAL DE GESTIÓN PARA LA CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE	VIGENCIA: 2024-11-01
		PAGINA: 24 de 25

10. BIBLIOGRAFIA

FERNÁNDEZ A Jorge, BARAJAS A. Guadalupe. Ponencia El docente Universitario y Perspectivas en los inicios del Siglo XXI. Congreso Internacional en Investigación Educativa IMEC-INIE 25 años en Pro de la Educación. Universidad de Costa Rica, 2007

RIZO Moreno Héctor Eli. Evaluación Docentes Universitario una Visión Institucional. Revista Iberoamericana de educación (ISSN: 1681-5653)

Plan Nacional de Formación y Capacitación, Departamento Administrativo de la Función Pública y ESAP, Bogota 2001

PARAMO, G. Sentido Cultural de la Autonomía Universitaria y de la vigilancia de su calidad. Consejo Nacional de Acreditación. Colombia 2002.

Decreto 1567 de 1998, Art. 4º.

	MACROPROCESO DE APOYO		CÓDIGO: ATHM005
	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO		VERSIÓN: 5
	MANUAL DE GESTIÓN PARA LA CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE		VIGENCIA: 2024-11-01
			PAGINA: 25 de 25

CONTROL DE CAMBIOS						
VERSIÓN	FECHA DE APROBACIÓN			DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO		
	AAAA	MM	DD			
1	2009	07	27	No Aplica		
2	2013	05	16	Recodificación del manual y se eliminan los códigos de los formatos mencionados dentro del manual.		
3	2015	04	24	Actualización control de cambios		
4	2021	09	16	Actualización imagen institucional		
5	2024	11	01	Conforme a lo establecido en la resolución rectoral 074 del 22 de julio del 2024, dando cumplimiento a la ley 2345 del 2023 "chao marcas" y dando alcance a la circular 006 "Cambio de identificador visual en los documentos de gestión documental" se realiza el cambio de logo en el documento.		
ELABORÓ						
NOMBRES Y APELLIDOS			CARGO			
Miguel Ángel Fandiño Suárez			Profesional			
REVISÓ						
NOMBRES Y APELLIDOS			CARGO			
Luz Etelvina Lozano Soto			Directora Talento Humano			
APROBÓ (GESTOR RESPONSABLE DEL PROCESO)						
NOMBRES Y APELLIDOS		CARGO		FECHA		
				AAAA	MM	DD
Luz Etelvina Lozano Soto		Directora Talento Humano		2024	11	01