

La formación profesoral
en la
UTB

Serie Institucional UTB

02

Mariana de Castro



La formación profesoral en la UTB

La formación profesoral en la UTB

Mariana de Castro

Con la colaboración de
Gilma Mestre
Marbel Márquez



Ediciones
Tecnológica de Bolívar
CARTAGENA DE INDIAS



CAMPUS CASA LEMAITRE

Calle del Bouquet, Cra. 21 n° 25-92, Manga
PBX (575) 6606041 FAX (575) 6604317
Cartagena de Indias D. T. y C. (Colombia)

CAMPUS TECNOLÓGICO

Parque Tecnológico e Industrial Carlos Vélez Pombo
Km. 1, Vía a Turbaco
PBX (575) 6535331 FAX (575) 6619240 A. A. 1372
Cartagena de Indias D. T. y C. (Colombia)

© Ediciones Unitecnológica, 2011

Edición al cuidado de
Tatiana Grosch Obregón

Cubierta
Paolo Angulo Brandestini

Diseño y diagramación
Luz Samanda Sabogal Roa

Impreso en Colombia por
Javegraf

ISBN: 978-958-8387-42-0 (papel)

ISBN:978-958-8862-69-9 (digital)

Primera edición, abril de 2011

www.utb.edu.co

Todos los derechos reservados. Esta es una publicación de Ediciones Tecnológica de Bolívar. Se prohíbe la reproducción total o parcial de su contenido, la recopilación en sistema informático, la transmisión en cualquier forma o por cualquier medio, por registro o por otros métodos, sin el permiso previo y por escrito de los editores.

CONSEJO SUPERIOR

JAVIER FÉLIX ZUREK GARCÍA-HERREROS
Presidente

CARLOS FERNANDO GEDEÓN JUAN
Vicepresidente

GERMÁN SPICKER GUZMÁN
MARCELA ARIZA CORENA
ACOPI

ORLANDO CABRALES MARTÍNEZ
JAVIER FÉLIX ZUREK GARCÍA-HERREROS
ANDI

ANA MARÍA SARABIA ACOSTA
RAFAEL ABONDANO CAPELLA
CAMACOL

ALFONSO SALAS TRUJILLO
RAMÓN LEÓN HERNÁNDEZ
Cámara de Comercio de Cartagena

ARTURO CEPEDA FACIOLINCE
CARLOS FERNANDO GEDEÓN JUAN
FENALCO

ROBERTO MANUEL GONZÁLEZ POSADA
CARMEN HERNÁNDEZ MERLANO
Representantes de los egresados

ENRIQUE VANEGAS CASADIEGO
Representantes de los profesores

CARLOS EDUARDO FERNÁNDEZ BÁRCENAS
Representante de los estudiantes

PATRICIA MARTÍNEZ BARRIOS
Rectora

ROSARIO GARCÍA GONZÁLEZ
Secretaria del Consejo Superior

CONSEJO ACADÉMICO

PATRICIA MARTÍNEZ BARRIOS
Rectora

PAOLA AMAR SEPÚLVEDA
Vicerrectora Académica

VIVIANA LONDOÑO MORENO
Vicerrectora Administrativa

ROSARIO GARCÍA GONZÁLEZ
Secretaria General

PATRICIA VELÁSQUEZ RODRÍGUEZ
Directora de Planeación y Gestión de la Calidad

JAIRO GUTIÉRREZ DIAGO
Director de Investigación e Innovación

JOSÉ LUIS VILLA RAMÍREZ
Decano de Ingeniería

JUAN CARLOS ROBLEDO FERNÁNDEZ
Decano de Economía y Negocios

JAVIER SANÍN FONNEGRA
Decano de Ciencias Sociales y Humanas

JORGE LUIS MUÑIZ
Decano de Ciencias Básicas

GLORIA ISABEL BAUTISTA LASPRILLA
Decana de Estudios Técnicos y Tecnológicos

MÓNICA ALCALÁ NARVÁEZ
Directora de Bienestar Universitario

DANILO LUSBIN ARIZA RÚA
AARÓN ESPINOSA ESPINOSA
Representantes de los profesores

SUSANA SCHOTBORGH GUZMÁN
RAFAEL AUGUSTO FLÓREZ QUINTERO
KEITY MARCELA LÓPEZ PÁJARO
Representantes de los estudiantes

CONSEJO ADMINISTRATIVO

PATRICIA MARTÍNEZ BARRIOS
Rectora

PAOLA AMAR SEPÚLVEDA
Vicerrectora Académica

VIVIANA LONDOÑO MORENO
Vicerrectora Administrativa

ROSARIO GARCÍA GONZÁLEZ
Secretaria General

PATRICIA VELÁSQUEZ RODRÍGUEZ
Directora de Planeación y Gestión de Calidad

JUAN CARLOS MANTILLA GÓMEZ
Director de Servicios Informáticos

SILVIA MONTIEL NIETO
Directora Financiera

KARINA CHALELA TAWIL
Directora de Servicios Administrativos

GILDA ROSA NAVARRO GUARDO
Directora de Gestión Humana

EDGAR ESPITIA BOCANEGRA
Director de Planta Física

CONTENIDO

PRESENTACIÓN	19
CONTEXTO EN EL QUE SE INSERTA LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA Y LA FORMACIÓN DE LOS PROFESORES DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR..	21
La educación superior como instrumento de calidad.....	24
Orientación del cambio en la práctica pedagógica y significado de calidad en la educación superior	26
Misión de la educación superior	30
Nuestra misión.....	31
Nuestra visión	32
DEFINICIÓN, PRINCIPIOS Y ESTRUCTURA DE LA FORMACIÓN PROFESORAL EN LA UTB.....	33
Definición	33
Funciones.....	35
Aspectos fundamentales de la formación profesoral de la UTB ...	35
Política institucional de formación docente.....	36
Rutas de formación	37
Estímulos a los docentes.....	46
Bonificaciones	47
Incentivos	47
Distinciones.....	48

Complementos y proyectos que apoyan la formación profesoral en la UTB	59
COMPONENTES DE LA FORMACIÓN PROFESORAL EN LA UTB	61
Formación en maestrías y doctorados.....	61
Participación en seminarios, congresos, pasantías y rutas académicas	63
Cursos y diplomados.....	64
Rutas académicas.....	64
Formación en una segunda lengua.....	65
Conversatorios en simposios y jornadas pedagógicas.....	68
Motivación para la producción intelectual.....	70
Investigación pedagógica.....	75
ELEMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN PROFESORAL EN LA UTB.....	76
LA EVALUACIÓN COMO PROMOCIÓN DE LA CALIDAD HUMANA E INSTITUCIONAL EN LA UTB	81
Evaluación docente	83
Evaluación del aprendizaje	88
EVOLUCIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESORAL EN LA UTB	91
Antecedentes.....	91
Año 2002	96
El año del redireccionamiento estratégico: un nuevo rumbo.....	96
Año 2003.....	100
Año de la calidad y la responsabilidad social: un año para «gerenciar» el cambio de rumbo	100
Año 2004.....	109
Primer año de reconocimiento como universidad: ¡un año para la investigación!	109

Contenido

Año 2005.....	120
Un año para el liderazgo y el emprendimiento: segundo año del quinquenio de la investigación	120
Año 2006	134
Tercer año del quinquenio de la investigación en la UTB.....	134
Año 2007 y proyección al 2014	143
Año de la lengua española: <i>cuarto año del Quinquenio de la Investigación</i>	143
Apuesta 1: Una universidad investigativa Vector 3: Excelencia académica	145
Apuesta 2: Una universidad hacia la internacionalización Vector 4: Internacionalización	156
Apuesta 3: Una universidad con un modelo educativo siglo XXI Vector 5: Innovación, virtualización, flexibilización	164
Apuesta 4: Una universidad para el desarrollo social, humano, empresarial y regional Vector 8: Universidad para el desarrollo humano y social	166
Apuesta 5: Una universidad con una gestión innovadora Vector 9: Nuevo modelo de gestión	167
BIBLIOGRAFÍA	169

Figuras

FIGURA 1	Evolución de la formación académica del profesorado de tiempo completo 2002-2008	62
FIGURA 2	Proporción de docentes por títulos en el 2008	63
FIGURA 3	Comportamiento de los indicadores de investigación en el periodo 1990 -2003	105
FIGURA 4	Nivel de formación profesores de tiempo completo 2004	112
FIGURA 5	Estructura organizacional 2004	116
FIGURA 6	Participación porcentual de docentes de tiempo completo en investigación 2004	117
FIGURA 7	Participación total de docentes de tiempo completo en investigación 2004	117
FIGURA 8	Bilingüismo en profesores de tiempo completo	120
FIGURA 9	Apoyo en capacitación docente 2002-2005	122
FIGURA 10	Nivel de formación profesores de tiempo completo 2001-2005	126
FIGURA 11	Profesores de tiempo completo con nivel de doctorado 2002-2005	127
FIGURA 12	Profesores de tiempo completo con nivel de maestría 2002-2005	127
FIGURA 13	Publicaciones docentes de tiempo completo 2002-2005	129
FIGURA 14	Calidad de las propuestas de investigación (2002-2005)	130
FIGURA 15	Participación de docentes de tiempo completo en investigación	131
FIGURA 16	Participación de estudiantes en semilleros de investigación 2002-2005	131
FIGURA 17	Grupos de investigación 2002-2005	132
FIGURA 18	Formación de docentes de tiempo completo 2006	137

FIGURA 19	Inversión en capacitación docente 2002-2006	139
FIGURA 20	Participación de docentes de tiempo completo en investigación	140
FIGURA 21	Grupos de investigación 2002-2006	140
FIGURA 22	Bilingüismo en profesores de tiempo completo	141
FIGURA 23	Bilingüismo en profesores de cátedra	142
FIGURA 24	Visión institucional al 2014	145
FIGURA 25	Inversión acumulada en capacitación y desarrollo docente	146
FIGURA 26	Evolución profesorado de tiempo completo 2002-2008	148
FIGURA 27	Avance total número de docentes de tiempo completo	148
FIGURA 28	Evolución formación académica del profesorado de tiempo completo 2002-2008	149
FIGURA 29	Avance total personal docente escalafonado	152
FIGURA 30	Avance total docentes de planta investigadores	154
FIGURA 31	Avance total nivel de bilingüismo de docentes de tiempo completo	157
FIGURA 32	Avance total producción intelectual bilingüe de los docentes tiempo completo	157
FIGURA 33	Ponencias docentes 2006-2007	159
FIGURA 34	Movilidad docente internacional 2007	159
FIGURA 35	Avance total movilidad internacional de docentes de tiempo completo	160
FIGURA 36	Avance total movilidad nacional de docentes de tiempo completo	160
FIGURA 37	Avance total número de profesores extranjeros visitantes	161
FIGURA 38	Avance total profesores de tiempo completo que usan la plataforma SAVIO	165
FIGURA 39	Avance total profesores de cátedra que usan la plataforma SAVIO	165

Tablas

TABLA 1	Condiciones de la convocatoria Docente Meritorio	56
TABLA 2	Escala de puntajes TOEFL	67
TABLA 3	Escala de puntaje Michigan	67
TABLA 4	Escala de puntaje IELTS	68
TABLA 5	Comportamiento de los indicadores de investigación en el periodo 1990-2003	104
TABLA 6	Comportamiento de los indicadores de internacionalización en el periodo 2002-2003	107
TABLA 7	Capacitación de docentes en segunda lengua 2003	108
TABLA 8	Nuevas formas de financiación de formación profesoral 2003	109
TABLA 9	Apoyo a la formación avanzada de los docentes 2004	110
TABLA 10	Ponencias docentes 2004	111
TABLA 11	Apoyo a la formación avanzada de los docentes 2005	122
TABLA 12	Formación de jóvenes docentes 2005	128
TABLA 13	Ponencias docentes 2005	129
TABLA 14	Indicadores de desarrollo profesoral e investigación 2006	137
TABLA 15	Apuestas y vectores estratégicos Plan de Desarrollo al 2014: «Más allá de la meta»	144
TABLA 16	Tasa de titulación del profesorado de tiempo completo	150
TABLA 17	Proyección de formación del profesorado de tiempo completo actual. Coordinación de Desarrollo Profesoral y Proyectos Académicos, 2008	151
TABLA 18	Personal docente escalafonado	153
TABLA 19	Docentes de planta investigadores	154
TABLA 20	Docentes de tiempo completo con publicaciones en el año	155
TABLA 21	Número de artículos publicados en revistas indexadas por grupo de investigación	156

PRESENTACIÓN

Los actuales movimientos de reforma educativa en el mundo están relacionados con el mejoramiento de la calidad académica, lo que influye decididamente en la práctica pedagógica y la formación profesoral, por la innegable relación directa que existe entre la formación de los docentes y los resultados que se desean alcanzar en el campo de la educación. Por lo tanto, si queremos tener una universidad de calidad, debemos contar con profesores de alto nivel docente e investigativo. «Para enseñar hoy no basta con saber la asignatura, hay que saber enseñar con las estrategias didácticas y los recursos adecuados.»¹

En efecto, teniendo en cuenta el nuevo significado de calidad en la educación superior, la Universidad Tecnológica de Bolívar instaura en su cultura institucional la profesión académica con sus implicaciones en el fortalecimiento de la investigación, la docencia, la movilidad académica y la proyección social, como factores en los que se fundamentan los programas de desarrollo profesoral.

En ese sentido, la ley 30 de 1992 establece que para alcanzar mayores niveles de calidad es necesario preparar a los pro-

¹ Gallego, 2006.

fesores de la educación superior (art. 38) y desarrollar el pensamiento científico y pedagógico de los directivos (art. 31), dado que en estas instituciones la enseñanza debe estar a cargo de personas de reconocida idoneidad ética, académica, científica y pedagógica (art. 97).

En este contexto, la formación profesoral en la Universidad Tecnológica de Bolívar, además de ser una condición para el mejoramiento de la calidad institucional, potencia al docente para hacer efectiva su participación frente a los nuevos retos que tiene como agente del proceso de preparación de los profesionales que el contexto social demanda. De esta forma se debilita el interés instrumentalista que había adquirido la capacitación pedagógica de los docentes vinculada exclusivamente con la adquisición de habilidades aplicables en el aula de clase, y afianza su compromiso con los fines propios de la academia y el de las universidades con el desarrollo social y cultural de la región y el país.

Hoy más que nunca la educación universitaria exige que las tareas de formar e investigar se realicen de manera articulada, para poder hacer frente a los retos impuestos por la dinámica del conocimiento en el marco de las exigencias éticas, sociales, culturales y de rigor científico.

CONTEXTO EN EL QUE SE INSERTA LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA Y LA FORMACIÓN DE LOS PROFESORES DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR²

La formación profesoral y la práctica pedagógica son procesos complementarios, dependientes entre sí e indispensables en el desarrollo de la Universidad Tecnológica de Bolívar. Estas adquieren una determinada connotación según los cambios que se producen en el contexto de la universidad y el papel que la sociedad le asigna a esta.

La educación superior es considerada como un instrumento fundamental para la modernización de la sociedad. De igual manera se le asigna un papel importante en el desarrollo económico y cultural de los pueblos y su misión está vinculada con las demandas y necesidades de la sociedad.

La modernización de la educación superior en América Latina ha sido un proceso expansivo, caracterizado por el gran número de universidades privadas fundadas a partir de la década de los setenta y en la diversificación y estratificación de sus servicios por medio de nuevos tipos de instituciones: institutos técnicos y tecnológicos, politécnicos y centros profesionales, entre otras.

² ICFES (2000). *Programa Nacional de la Formación de Profesores de la Educación Superior*. Bogotá.

Los procesos de reforma de la educación superior ocurrieron simultáneamente con los procesos de industrialización, primero en Argentina, luego en Brasil, México y Chile. En Colombia empezaron a darse en la década de los ochenta. En el marco de los cambios en la orientación de los sistemas de educación superior en Latinoamérica, se diseñaron reformas que buscaban impulsar la cualificación docente y evolucionar de un modelo educativo transmisor a un modelo educativo basado en la investigación como actividad propia de la universidad.

La reforma educativa de los años ochenta en Colombia se dio en un contexto de industrialización y de cambios económicos, en el que se definió el Programa Nacional de Ciencia y Tecnología bajo la responsabilidad de Colciencias, y el ICFES se transformó en la principal instancia para la formulación de políticas de educación superior. Este contexto también propició la modernización del currículo de las universidades, lo que se reflejó en la creación de nuevas carreras: Economía, Finanzas, Contaduría, Ingenierías modernas como Mecánica, Industrial, Electrónica, Eléctrica y de Sistemas, Administración de Empresas, Diseño Industrial y Gráfico, entre otras.

El debate que actualmente tiene lugar en Colombia sobre el destino de la educación superior está fundamentado en la construcción de una universidad colombiana competitiva y de calidad en el entorno global.³ En sintonía con este fin, el Plan Decenal de Educación 2006-2016 presenta algunos enfoques, relacionados con la educación superior, en el marco de los desafíos de la educación en Colombia:⁴

³ Asociación Colombiana de Universidades, Ministerio de Educación Nacional y Universidad del Cauca (2008). «Foro sobre internacionalización de la educación superior». En: <http://www.ascun.org.co/eventos/forointernacionalizacion/obduliovelasquez.pdf>

⁴ Ministerio de Educación Nacional. Plan Decenal de Educación 2006-2016. En: <http://www.plandecenal.edu.co/html/1726/article-166057.html>

- ✓ Fortalecer la cultura de la investigación y el desarrollo humano sostenible para responder adecuadamente a las necesidades de cada contexto y como aporte a la transformación sociocultural.
- ✓ Garantizar el acceso, el uso y la apropiación crítica de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), como herramientas para el aprendizaje, el avance científico, tecnológico y cultural, que permitan el desarrollo humano y la participación activa en la sociedad del conocimiento.
- ✓ Promover una educación en y para la paz a partir de la corresponsabilidad del Estado, las familias, la sociedad civil, los medios de comunicación, el sector productivo, las ONG y las comunidades educativas.
- ✓ Revisar el sistema de evaluación vigente para que contribuya efectivamente al mejoramiento de los estándares de calidad.
- ✓ Fortalecer los procesos lectores y escriturales como condición para el desarrollo humano.
- ✓ Fortalecer los planes de estudio de manera que respondan a las necesidades específicas de las comunidades y contribuyan a su permanencia en el sistema educativo.
- ✓ Implementar estrategias didácticas que faciliten el aprendizaje autónomo, colaborativo y el pensamiento crítico y creativo mediante el uso de las TIC.
- ✓ Implementar una política pública para incrementar el desarrollo en ciencia y tecnología.
- ✓ Formar el talento humano necesario para el desarrollo de la ciencia, la tecnología y la innovación.
- ✓ Hacer pertinente la formación en ciencia y tecnología a partir de las necesidades y transformaciones que demandan el sector productivo y el mercado laboral, prestándoles especial atención a las poblaciones rurales.

- ✓ Consolidar sistemas integrales de calidad que permitan la evaluación de instituciones y programas, y el desarrollo de las acciones gubernamentales dirigidas al mejoramiento y seguimiento de todo el sistema educativo.
- ✓ Garantizar los procesos de formación para la gestión, el liderazgo y la participación en la construcción de políticas públicas educativas.
- ✓ Desarrollar procesos para el fortalecimiento de la articulación intersectorial, el aseguramiento de la calidad y la consolidación de la gestión educativa.
- ✓ Fortalecer la calidad de la educación superior por medio de la formación de los docentes universitarios poniendo énfasis en lo pedagógico, didáctico, epistemológico, ético e investigativo.

LA EDUCACIÓN SUPERIOR COMO INSTRUMENTO DE CALIDAD

En Colombia, como en los otros países del continente americano y europeo, las tendencias de la educación superior ponen énfasis en la calidad educativa y su evaluación permanente bajo criterios establecidos y desde el ejercicio de su autonomía.

Las discusiones actuales relacionadas con la calidad de la Universidad Tecnológica de Bolívar contemplan la acreditación como elemento necesario para lograr reconocimiento a nivel nacional bajo los criterios que garantizan el cumplimiento de la misión, la visión, los objetivos y la pertinencia social de la institución.

Estos procesos de acreditación en la UTB permiten la reflexión en torno a los elementos esenciales que deben integrar un sistema educativo. En ellos se plantea la importancia del profesorado universitario en cuya excelencia académica, competencia,

compromiso y motivación radica la calidad de la educación. La acreditación institucional también propicia espacios para la auto-evaluación y el mejoramiento de las capacidades docentes por medio de programas de formación integral que permitan cumplir los objetivos de aprendizaje en los estudiantes y llevar a cabo una enseñanza de calidad.

La reflexión y la crítica sobre su propia labor llevan al docente a diseñar estrategias que le permitan estimular el deseo de los estudiantes de aprender. Los recursos tecnológicos interactivos se convierten en apoyos importantes para esta motivación.⁵

Cuando el profesor selecciona un medio o herramienta de enseñanza, debe saber que no solo está transmitiendo información, sino que simultáneamente está desarrollando en el alumno esquemas y procesos de pensamiento coherentes con la realidad local, regional, nacional e internacional. Entonces, al evaluar el producto y el proceso desarrollado, se comprobará si los recursos tecnológicos han sido realmente de ayuda para llegar a la meta. Es misión de un docente guiar el proceso de aprendizaje, es decir, dejar que el camino lo realicen los propios estudiantes, de tal forma que se logren las metas del aprendizaje y se consigan los objetivos propuestos.

Un enfoque holístico de la educación lleva a incluir en esta reflexión aspectos humanísticos que se deben tener muy en cuenta en la acción didáctica en el aula. Hay que añadir entre las competencias docentes la capacidad de diagnosticar el estilo de estudio de los estudiantes y las repercusiones que tiene en el aprendizaje individual de cada uno de ellos. Si se trata de adaptarse a la diversidad y a las peculiaridades de cada alumno, es imprescindible un ajuste de la metodología docente a los diferentes estilos de aprendizaje de los estudiantes.

⁵ Gallego, Domingo; Alonso, Catalina (2008). *Estrategias didácticas para el siglo XXI*. Facultad de Educación. Madrid: UNED.

Teniendo en cuenta las exigencias que la misma práctica pedagógica le impone al docente, en el marco de un proceso de mejoramiento continuo, los programas de Formación Profesor-al tienen como misión diseñar las diferentes estrategias de aprendizaje que el docente del siglo XXI necesita para llevar a cabo una enseñanza de calidad.

Orientación del cambio en la práctica pedagógica y significado de calidad en la educación superior

Con la participación del profesorado en los procesos de transformación de nuestra universidad, la calidad deja de ser un concepto abstracto para empezar a entenderse como calidad de la formación, calidad de la investigación, calidad de la docencia, calidad del aprendizaje, conceptos que se vinculan de manera más directa con la práctica pedagógica del profesorado y por ende con los procesos de aprendizaje y formación.

En la Universidad Tecnológica de Bolívar se exige que las actividades de docencia e investigación se realicen de manera articulada. No obstante, para que se cumpla esta relación, los procesos de enseñanza deben dejar de ser entendidos como procesos de transmisión y más bien deben ser concebidos como procesos científicos de búsqueda intencionada de conocimientos y de soluciones a problemas reales.

Por otro lado, la implementación del modelo de acreditación y los retos de la sociedad del conocimiento exigen que la práctica pedagógica incorpore nuevas estrategias didácticas en los procesos de enseñanza-aprendizaje-evaluación. La clase magistral tradicional se complementa con un importante grupo de estrategias de aprendizaje, que es preciso conocer y practicar.

Hoy día los docentes disponen de nuevas herramientas tecnológicas que les permiten e impulsan a diseñar y aplicar nuevas

metodologías y nuevas formas de actuar en la clase. De manera que no se justifica que en esta época «existan profesores del siglo xx enseñando a alumnos del siglo xxi, con recursos y metodologías del siglo xix».⁶

La incorporación de las TIC en las aulas ha avanzado, aunque de forma más lenta de lo que se piensa. Las estadísticas de adquisición de equipos, redes de universidades, conexiones a internet y computadores disponibles por estudiante van aumentando cada día. Sin embargo la tarea más importante, la que realmente condiciona la incorporación de las TIC en el aula, es la formación de los docentes y la adquisición de las nuevas capacidades y estrategias didácticas necesarias para la enseñanza en el siglo xxi y esa tarea no siempre se lleva a cabo con el tiempo, la efectividad y la calidad que se necesitan.

Los computadores en el aula y la conexión a internet posibilitan nuevas opciones de acceso y manejo de la información. Estos recursos plantean nuevos escenarios educativos y convierten al docente en gestor del conocimiento para lograr el éxito en el aprendizaje de los estudiantes por medio de propuestas alternativas a la enseñanza tradicional. El acceso a los sistemas de información permite que los docentes automaticen sus labores rutinarias y repetitivas, para que dispongan de más tiempo y concentración en otras tareas más importantes y significativas.

Un docente debe «preparar oportunidades de aprendizaje» para sus alumnos. Esto significa otorgar libertad de itinerario mental, preparar fuentes y recursos para el aprendizaje y ofrecer alternativas: materiales escritos, audiovisuales, informáticos, ejercicios de aprendizaje dinámico grupal, direcciones de internet.

Cuando el docente logra inculcarles a sus estudiantes un pensamiento crítico, creativo y metacognitivo, la calidad de la

⁶ Gallego, Domingo; Alonso, Catalina (2008).

enseñanza es superior y les brinda la posibilidad de transformar la información en conocimiento. Es urgente, entonces, seguir ampliando y profundizando en el perfeccionamiento del docente, acompañándolo en el proceso de reflexión que genere un análisis crítico a partir de la propia práctica pedagógica, en un camino de autoevaluación constante.⁷

Misión de la educación superior

La Constitución Política y la ley 30 de la educación superior constituyen el marco de referencia nacional con los cuales la UTB define su misión y su proyecto educativo de manera autónoma y comprometida con la realidad del país, para contribuir a su transformación y a la construcción del proyecto de ciudad, de región y de nación.

La UTB, como integrante del sistema de educación superior de Colombia, formula su propia misión, en el marco de la autonomía que consagra el artículo 28 de la Constitución. La autonomía es definida en la ley de la educación superior en los siguientes términos:

Cada institución tiene la facultad de crear, organizar y desarrollar sus programas académicos, definir y organizar sus labores correspondientes, seleccionar a sus profesores, admitir a sus alumnos y adoptar sus correspondientes regímenes; establecer, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional.⁸

⁷ Fundación Chile Unido (2002). *Calidad en educación: cómo mejorar las prácticas pedagógicas*. En: *Corriente de Opinión*, n.º 66, mayo.

⁸ Ley 30 de diciembre 28 de 1992. *Por la cual se organiza el servicio público de la educación superior*. Art. 28.

El ejercicio de la autonomía confiere a las instituciones la capacidad de autodeterminarse, proponiendo su misión bajo la ética de la responsabilidad para ofrecer el servicio educativo de acuerdo con los principios fundamentales del Estado Social de Derecho.

La educación en un Estado Social de Derecho debe propender por que los alumnos se apropien de e interioricen principios fundamentales para la convivencia humana, tales como la tolerancia, el respeto a la diversidad y la igualdad en la diferencia. No basta que el ente educador desarrolle un modelo pedagógico restringido, que simplemente pretenda homogeneizar comportamientos y actitudes frente a la vida.⁹

La autonomía de las instituciones de educación superior se ejerce en tres dimensiones de su actividad:¹⁰

- ✓ *Autonomía para la investigación.* Entendida como la necesidad que tiene la Universidad Tecnológica de Bolívar de fijar sus propias metas en interacción con las comunidades académicas, sectores productivos y sociedad civil.
- ✓ *Autonomía para la empresa científica.* Entendida como la superación de los esfuerzos de investigadores individuales, para pensarla como una entidad colectiva, conformada por grupos que se van consolidando y que ejercen liderazgo en la creación de conocimiento.

⁹ Corte Constitucional. Sentencia T-337 de 1995. En: Noguera, Camilo; Linares, Patricia (1998). *El proceso de construcción de las bases de la educación superior*. Bogotá: ASCUN/ICFES.

¹⁰ Colciencias (1997). Convocatoria a la creatividad. Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología. Bogotá: TM Editores.

- ✓ *Autonomía en lo curricular.* Fundamentada en la independencia de enseñanza y en la formación para el ejercicio de la libertad, orientada hacia la construcción y práctica de currículos flexibles y de pedagogías adecuadas.

Las directrices trazadas por los organismos internacionales, el marco político y normativo establecido para la educación superior en Colombia y el desarrollo del pensamiento nacional en esta materia deben interpretarse en la misión de la UTB para responder a una realidad nacional que impone los siguientes retos:

- ✓ *La consolidación de la democracia.* El desafío para la UTB es contribuir al análisis crítico de esta realidad, incorporando la problemática regional y nacional como objeto de estudio de las profesiones, para que por medio de la investigación y la docencia se examinen alternativas y se propongan proyectos de acción que articulen al sector privado con el sector oficial en soluciones concretas, así como para incidir mediante la formación en un ejercicio responsable y comprometido de la democracia.
- ✓ *La inserción internacional.* La contribución de la UTB en los procesos de inserción internacional debe orientarse hacia la búsqueda de alternativas para fortalecer la capacidad de las empresas productivas, las vinculaciones entre los diferentes sectores, las relaciones laborales y la sostenibilidad ambiental.
- ✓ *La formación de los recursos humanos.* Esta no consiste en asignarle a la UTB el papel funcionalista de preparar a los profesionales solo para ubicarlos en los puestos de trabajo de acuerdo con las demandas del mercado laboral. Se trata de dar a los profesionales una formación en las dimensiones ética, científica y tecnológica que los habilite para intervenir como ciudadanos críticos en la

construcción del proyecto de ciudad, región y nación que requiere de los aportes de su conocimiento para alcanzar un desarrollo económico y social sostenible.

- ✓ *La construcción de una cultura universal.* Implica que la UTB forme profesionales críticos que integren los valores de la cultura nacional a las dimensiones de la cultura internacional, sin menoscabo de la identidad propia y con la capacidad de valorar y respetar otras identidades y culturas, para lograr de esta manera una síntesis entre la realidad del país y el entorno universal.
- ✓ *La producción de conocimiento científico.* La generación de conocimientos y su utilización práctica en la solución de los problemas, o como bienes de interés comercial, constituyen una actividad prioritaria para la UTB. Igualmente es prioritaria la producción de conocimientos volcados hacia el desarrollo de la ciencia.
- ✓ *La fundamentación de un proyecto pedagógico.* Desde un proyecto pedagógico, la UTB resuelve la dicotomía que se ha establecido entre teoría y práctica, y entre saber disciplinario y saber pedagógico, pues son categorías de una misma totalidad que es el conocimiento. También desde este proyecto, es posible que los profesores de la UTB identifiquen la importancia de saber comunicar los saberes académicos, para lograr transformar sus métodos de enseñanza y sus formas de relación y comunicación con los estudiantes.

Nuestra misión

Somos una institución de formación e investigación, con vocación empresarial, donde la comunidad académica —estudiantes y profesores—, los empresarios y la sociedad, encuentran el es-

cenario adecuado para compartir un proyecto educativo crítico, flexible y global, por medio del cual aprenden a conocer, hacer, convivir y ser, dentro de altas exigencias académicas y con un sentido de responsabilidad social conducente al mejoramiento de la calidad de vida de nuestra ciudad y del Caribe.

Nuestra visión

La universidad definió en su visión al 2014 los diferentes aspectos de trascendencia para el cumplimiento de su misión y objetivos trazados en el Plan de Desarrollo «Más allá de la meta»: posicionamiento institucional, cuerpo profesoral, excelencia académica, investigación y desarrollo de posgrados, internacionalización y relaciones universidad-entorno.

DEFINICIÓN, PRINCIPIOS Y ESTRUCTURA DE LA FORMACIÓN PROFESORAL EN LA UTB

DEFINICIÓN

La formación profesoral en la UTB comprende todas las actividades de capacitación y desarrollo del profesor de pregrado y posgrado, de tiempo completo, medio tiempo y de cátedra, tendientes a mejorar su labor académica, e incorpora una dimensión personal del desarrollo humano que la diferencia de los procesos formativos eminentemente técnicos.

Partiendo del hecho de reconocer que la educación superior constituye uno de los principales instrumentos de transformación con que cuenta la sociedad, la formación de los docentes, gestores principales de dicha transformación, implica cambios profundos en los escenarios y metodologías de la enseñanza universitaria. La UTB orienta su política de desarrollo docente a promover la formación de un cuerpo profesoral con vocación de clase mundial, con deseos de crecimiento, con altos estándares de calidad, seguro de su desempeño frente a sus pares académicos, con títulos de maestría y doctorado, con suficiencia en el manejo de una segunda lengua que le permita interactuar con sus pares académicos a nivel internacional y rea-

lizar investigaciones que aporten al conocimiento de su disciplina académica.¹¹

Además, los enfoques pedagógicos y didácticos tradicionales, centrados en el aula y en la actividad del profesor, deben dar paso a una enseñanza dirigida al aprendizaje de competencias por medio de actividades autónomas del estudiante. Este tipo de formación pretende ayudar al profesor en esta difícil tarea, facilitándole las herramientas y orientaciones necesarias para planear, implementar y evaluar los procesos de enseñanza-aprendizaje bajo este nuevo enfoque coherente con el proyecto educativo de la institución.

Con el fin de lograr los objetivos del Plan de Formación Docente, la Coordinación de Desarrollo Profesoral y Proyectos Académicos gestiona distintas acciones formativas, de las que hacen parte el Programa de Formación Integral, los simposios y las jornadas pedagógicas, y los apoyos docentes que la UTB realiza en materia de formación avanzada en maestrías y doctorados.

Todas estas actividades de formación permanente se vislumbran como un conjunto de acciones que le proveen al docente las herramientas fundamentales para estar en capacidad de utilizar las últimas metodologías y herramientas educativas en búsqueda de mejores resultados en el aprendizaje de los estudiantes. Estas actividades se representan en las siguientes áreas: Investigación, Habilidades Docentes, Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC), Bilingüismo, Escritura para publicar, Proyección y Formación ciudadana. Asimismo, los talleres, seminarios, congresos, pasantías y rutas académicas también hacen parte de la formación permanente como espacios que per-

¹¹ Mestre, Gilma (2007). *Informe de gestión, año 2007*. Cartagena de Indias: Universidad Tecnológica de Bolívar.

miten la discusión alrededor de las prácticas docentes y posibilitan el planteamiento de soluciones a problemáticas propias de esta labor.

El esfuerzo que la UTB realiza en apoyo a la formación avanzada de los docentes tiene como finalidad que estos contribuyan a la consecución de los fines de la institución: la formación avanzada, representada en maestrías y doctorados, es de especial importancia debido al gran impulso que le imprime a la investigación.

La formación profesoral como estrategia de promoción de la investigación está sujeta a los propósitos expresados en la misión y la visión de la universidad, y es elemento fundamental en la ejecución de las estrategias y los proyectos relacionados con cualificación de docentes, definidos en el proyecto educativo institucional. Es un proceso participativo en el que las facultades académicas encuentran la ocasión propicia para afianzar las potencialidades de sus docentes y contribuir al logro del propósito institucional de contar con un cuerpo profesoral de calidad mundial.

Desde esta perspectiva el docente aparece como agente fundamental de la calidad, que se origina en el docente mismo y luego en el estudiante, gracias a las herramientas y métodos que el primero ha adquirido y puesto en práctica.

FUNCIONES

La formación del profesorado para la UTB significa la posibilidad de reflexión desde la pedagogía sobre la cultura universitaria y la posibilidad de restaurar en ella la profesión académica con sus implicaciones en el fortalecimiento de la investigación y la docencia, fundamentados en una disciplina propia. Partiendo de lo anterior, la formación profesoral está orientada hacia las siguientes funciones:

1. Formular, diseñar y poner en marcha el Plan de Formación Integral para Docentes, teniendo en cuenta las políticas, normas, objetivos, planes y metas a corto, mediano y largo plazo.
2. Gestionar el desarrollo de capacitación docente en investigación, ciencia y tecnología.
3. Desarrollar y publicar la producción intelectual de los profesores.
4. Revisar y evaluar permanentemente las ofertas de los programas de pregrado y posgrado y de fuentes de innovación.
5. Vigilar y participar permanentemente en las ofertas y convocatorias de becas nacionales e internacionales dirigidas a los docentes.
6. Generar estrategias de formación en Educación (Pedagogía y Didáctica) a la comunidad docente.
7. Desarrollar y difundir investigación académica sobre los procesos pedagógicos y la gestión educativa que pueda alimentar tanto las prácticas educativas como la elaboración de políticas institucionales.
8. Diseñar y desarrollar un plan de evaluación docente que permita cualificar y hacer seguimiento sistemático y formal tanto a los profesores de pregrado como posgrado de tiempo completo, medio tiempo y de cátedra.

ASPECTOS FUNDAMENTALES DE LA FORMACIÓN PROFESORAL DE LA UTB

Política institucional de formación docente

Promover la formación de un cuerpo profesoral con vocación de clase mundial, con deseos de crecimiento, con altos estándares de calidad, seguros de su desempeño frente a sus pares académicos, se constituye en la prioridad para la UTB.

Por ello, se hace necesario apoyar económicamente la formación de sus docentes hacia la obtención de títulos de magísteres y doctorados, en áreas que atiendan las prioridades institucionales en docencia, investigación y extensión. Docentes provistos de las competencias profesionales necesarias para la generación, transmisión, aplicación y proyección social del conocimiento científico y tecnológico, y la producción intelectual.¹²

RUTAS DE FORMACIÓN

El Plan de Desarrollo Profesoral de la UTB se inscribe en los propósitos expresados en la misión y visión de la universidad que están relacionados con la calidad de la educación superior, en las estrategias y proyectos definidos en el Plan de Desarrollo Institucional para tal fin y en los objetivos de los programas académicos que ofrece la institución. En ellos, el docente es agente fundamental de la calidad, de tal forma que su desarrollo integral se hace indispensable para el logro de los objetivos institucionales.

Las políticas relacionadas con estos propósitos se orientan hacia:

- 1) Garantizar por parte de los docentes la excelencia de sus responsabilidades educativas, de investigación, de bilingüismo, de formación ciudadana, de implementación de TIC en el proceso enseñanza-aprendizaje, de la escritura como competencia para publicar y de la extensión social.

¹² Universidad Tecnológica de Bolívar (2005). *Política de formación docente*. Aprobada en Consejo Académico del 2 de junio, acta n.º 7 de 2005.

- 2) La constitución de una planta profesoral estable con formación académica de posgrado a nivel de maestría y doctorado pertinentes con las áreas de desarrollo definidas por los programas y la universidad, por medio de los programas internos establecidos, la promoción y el uso de programas destinados a la cualificación de académicos ofrecidos por agencias y organizaciones nacionales e internacionales y mediante procesos cualificados de selección, de vinculación y contratación.
- 3) La promoción de acciones que favorezcan la actualización de los docentes en los avances de la ciencia, la tecnología y los saberes profesionales, el uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación y la formación pedagógica y didáctica, consistente con los requerimientos de los proyectos curriculares de los programas académicos de la institución.
- 4) La selección y vinculación de docentes mediante concurso de méritos en el que se tengan en cuenta fundamentalmente criterios académicos que deben incluir, entre otros, formación de posgrado a nivel de maestría y doctorado, producción intelectual reciente y pertinente, experiencia investigativa, docente y profesional, y dominio de una segunda lengua.
- 5) La permanencia y reingreso del profesor a la planta docente de los programas estará determinada por su desempeño como docente, la evaluación de su producción intelectual, el cumplimiento de los compromisos adquiridos y la disposición para comprometerse con los principios y valores del Proyecto Educativo Institucional.
- 6) La actualización, consolidación y permanente revisión de las políticas existentes sobre estímulos académicos, laborales y de bienestar que correspondan con desem-

peños meritorios de los docentes, que contribuyan a la conformación de una comunidad académica altamente calificada, estable y comprometida con la institución.

- 7) La promoción de la construcción de la cultura de la participación activa de los docentes para contribuir en los proyectos de la UTB y la formación de un sentido de pertenencia institucional.

Las siguientes rutas de formación concretan el desarrollo de las políticas anteriores:

La formación de profesores de educación superior en la UTB, tal como se ha venido argumentando en este documento, se considera una prioridad dado su potencial para influir en el campo de las ideas, actitudes y prácticas vinculadas con la labor académica. Además, profesores altamente capacitados facilitan el progreso de las instituciones al mejorar los indicadores de calidad.

Esta propuesta incluye y articula dos acciones: la educación continuada y la formación conducente a título. Cada una se organiza en rutas de formación, de acuerdo con lo dicho anteriormente.¹³

Cada ruta está apoyada por un proyecto, como se indica a continuación:

¹³ La formación de los profesores no se comprende como entrenamiento, capacitación o reciclaje; incorpora una dimensión personal de desarrollo humano que la diferencia de concepciones eminentemente técnicas. Las rutas de formación se refieren a acciones formativas no aisladas que presentan una oferta variada, flexible, conectada a las necesidades de los destinatarios y abiertas permanentemente. Sin intentar trazar caminos obligatorios, las rutas pueden configurar ciertas etapas de formación planificadas por la institución, en las que se establecen algunas secuencias que corresponden a la trayectoria o a itinerarios de formación académica.

PROYECTO I: continuar el proceso de formación y contratación a nivel de profesional universitario, maestría, doctorado (equivalente a PhD) y posdoctorado de acuerdo con las políticas y procedimientos establecidos.

Acciones:

- 1) Promover la participación de docentes en las convocatorias nacionales e internacionales de becas y programas de financiamiento de estudios de esos niveles, teniendo en cuenta los planes de formación aprobados.
- 2) Elaborar planes de formación de posgrado en todos los programas de la UTB sustentados en necesidades reales y en proyectos de desarrollo específicos de cada uno, atendiendo las posibilidades y capacidades de la institución.
- 3) Incluir en el presupuesto de la universidad programas de financiación total y parcial, que incluya condiciones para acceder a la financiación de estudios de maestría y doctorado.
- 4) Convocatoria de vinculación de profesores, con título de maestría y doctorado.

Metas:

- 1) Establecer o actualizar agendas de formación por cada programa, aprobados por los organismos competentes de la UTB.
- 2) Mantener a partir del 2009 por lo menos un docente de cada programa que esté cursando estudios correspondientes a nivel de maestría y doctorado.
- 3) Vincular a partir del 2009, exclusivamente para atender las necesidades de cada programa, profesores con título de maestría y doctorado.

- 4) Establecer un plan de financiación institucional para el desarrollo del proyecto de formación de profesores de planta a nivel de maestría y doctorado, y el correspondiente reglamento, hasta el 2014.

PROYECTO 2: promover procesos de actualización de los docentes de la UTB en los saberes disciplinarios y profesionales, en aspectos pedagógicos didácticos y de formación en el uso eficiente del inglés y las nuevas tecnologías de la información y comunicación como herramientas básicas de su trabajo académico.

Acciones:

- 1) Propuesta permanente de actividades de capacitación y actualización por programas y facultades.
- 2) Programación de actividades de capacitación y actualización incluyendo calendario y presupuesto.
- 3) Revisión y propuesta de políticas, criterios y procedimientos para la asistencia de los miembros de la comunidad académica a eventos académicos nacionales e internacionales.
- 4) Definición y propuesta, en la programación del periodo académico, de la asistencia a eventos académicos por programa.

Metas:

- 1) Mantener a partir del primer semestre del 2009 una propuesta de capacitación docente actualizada por programa y facultad.
- 2) Diseñar una programación por periodo académico, de acuerdo con las propuestas anteriores, de actividades de capacitación y actualización para los docentes.
- 3) Revisión de las políticas vigentes, criterios y procedimientos para la asistencia a eventos académicos.

PROYECTO 3: promover actividades que conduzcan al desarrollo del talento humano en el área de nuevas tecnologías de la información y la comunicación y en el uso de la plataforma virtual SAVIO.

Acciones:

- 1) Conclusión del trabajo de capacitación y actualización en el uso, manejo y desarrollo de materiales virtuales.
- 2) Revisar, actualizar y proponer el nuevo plan de capacitación en el área de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.
- 3) Definir y programar los cursos que ofrecerán en la modalidad virtual en cada carrera.
- 4) Realización de cursos sobre elaboración de materiales y bancos de preguntas orientados hacia el autoaprendizaje.

Metas:

- 1) Capacitar un grupo líder en cada programa encargado de replicar la capacitación en el uso y manejo de la plataforma SAVIO.
- 2) Cursos de las distintas carreras (20%) bajo el esquema mixto de clases presenciales y estudio independiente en línea.
- 3) Establecer bancos de asignaturas y materiales de estudio independiente por programa, disponible para estudiantes y académicos.

PROYECTO 4: consolidación y retención de la comunidad académica: poner en práctica la reglamentación y el desarrollo del Estatuto Docente.

Acciones:

- 1) Propuesta de criterios y procedimientos para los concursos, selección y vinculación de docentes de acuerdo con las políticas institucionales y los requerimientos de su desarrollo curricular.
- 2) Aplicar las políticas de escalafón docente y procesos de promoción en las categorías.
- 3) Promover la propuesta de criterios de remuneración de personal docente incluyendo factores de producción intelectual.
- 4) Propuesta de políticas y criterios sobre estímulos académicos y económicos y reglamentación de otorgamiento de los mismos.
- 5) Propuesta de instrumentos de evaluación integral para los docentes, procedimientos de aplicación y análisis de los resultados que permitan tomar decisiones de mejoramiento académico.

Metas:

- 1) Revisión, aprobación y puesta en vigencia de los criterios y procedimientos para concursos, procesos de selección, reajustes a los procesos de acceso, permanencia y promoción en el escalafón docente y las actualizaciones de los instrumentos de evaluación integral de los docentes.
- 2) Redefinición y aprobación de políticas y criterios de contratación y remuneración de los docentes y establecimiento de una escala salarial de acuerdo con las políticas y criterios aprobados.
- 3) Puesta en vigencia de políticas y criterios sobre estímulos académicos y económicos, así como el reglamento correspondiente.

- 4) Comunicación de las anteriores determinaciones, así como las demás normas que establece el *Estatuto docente* que contribuyen al mantenimiento del clima organizacional y laboral de la comunidad académica.

PROYECTO 5: puesta en marcha de un programa de relevo generacional de los docentes investigadores.

Acciones:

- 1) Estudio de la situación actual de la planta docente y elaboración de proyección de permanencia y necesidades de docencia a mediano plazo.
- 2) Identificación de ex alumnos con desempeños académicos y personales de excelencia para vincularlos y formarlos.
- 3) Propuesta actualizada de criterios y procedimientos para vinculación de docentes jóvenes en formación de acuerdo con las normas internas de la universidad.

Metas:

- 1) Elaborar y aprobar el plan de relevo generacional de los programas.
- 2) Iniciar proceso de vinculación de candidatos para iniciar actividades a partir del primer semestre del 2009.

PROYECTO 6: creación de cultura de participación y sentido de pertenencia institucional: consolidación de normas y procedimientos para la selección de las representaciones ante las diferentes instancias colectivas de la institución.

Acciones:

- 1) Revisión de normas y procedimientos existentes sobre representaciones y participación de los docentes.
- 2) Preparación de propuestas nuevas y/o de reajustes a las existentes sobre representación y participación docente en la vida institucional y presentación de estas para su aprobación ante las instancias respectivas.

Metas:

- 1) Disponer de los documentos aprobados que formalizan la representación y participación.
- 2) Tener representación en todos los organismos en los que se haya definido la participación profesoral.

PROYECTO 7: incentivar procesos de creación de comunidades académicas.

Acciones:

- 1) Organización de encuentros docentes de carácter académico: foros, grupos de estudio, concursos de habilidades intelectuales y de uso de nuevas tecnologías, etc., como parte de la planeación de actividades académicas de la institución, a nivel de carrera, por facultades e institucionales y crear las condiciones para el éxito de los mismos.

Metas:

- 1) Creación de grupos y redes internas de académicos por programas y facultades.
- 2) Formalización del claustro de profesores, que incluya organización y normas mínimas de funcionamiento.

PROYECTO 8: fomentar la participación de los docentes en servicios de bienestar y actividades sociales y de recreación con sentido de pertenencia institucional.

Acciones:

- 1) Definir un programa de bienestar e informar ampliamente sobre los servicios y actividades sociales y de recreación en los que puede participar el docente.
- 2) Creación de grupos asesores de la UTB para efectos de la programación de actividades anuales de Bienestar Social Universitario.
- 3) Creación de un programa de inducción permanente y continua para los docentes acorde con la evolución y el crecimiento institucionales.
- 4) Promoción del uso de emblemas, símbolos y distintivos de la institución.

Metas:

- 1) Programa de Bienestar Profesoral aprobado y financiado.
- 2) Grupos asesores en actividad.
- 3) Desarrollo del 90% de las actividades de bienestar profesoral programadas.

ESTÍMULOS A LOS DOCENTES

Con el fin de incentivar y premiar el desempeño sobresaliente de los profesores en las diferentes facetas de la docencia, la UTB ha creado un sistema de estímulos a los docentes:¹⁴

¹⁴ Universidad Tecnológica de Bolívar (2003). *Estatuto docente*. Capítulo IV — Remuneración, bonificaciones y estímulos de los docentes de planta. Cartagena de Indias.

Bonificaciones

- ✓ *Bonificación por cargos administrativos:* decano de facultad, docentes en cargos directivos, director de programas de pregrado, coordinador de área y/o programa, coordinador de programas de posgrado, coordinador de programas de minor.
- ✓ *Bonificación por productividad intelectual:* la UTB concede bonificaciones anuales, no constitutivas de salario y por una sola vez, a la nueva producción intelectual del docente, de acuerdo con los puntos obtenidos por su trabajo.

Incentivos

- ✓ Financiación en especializaciones, diplomados y cursos por el tiempo que dure el periodo académico.
- ✓ Financiación para la asistencia a ponencias, seminarios y talleres.
- ✓ Apoyo económico para la realización de rutas académicas.
- ✓ Cursos de inglés sin ningún costo.
- ✓ Diplomado en Habilidades Docentes sin costo.
- ✓ Asistencia a jornadas pedagógicas y simposios.
- ✓ Publicación de documentos académicos de su autoría.
- ✓ Remuneración por la participación en investigaciones.
- ✓ Los docentes que tengan hijos estudiando en la UTB tendrán un descuento sobre el valor de la matrícula.
- ✓ Financiación de la matrícula de sus hijos que estén estudiando en la universidad.

Distinciones

- ✓ *Distinción al mérito científico*: se entrega al docente que haya realizado una notable labor en el campo de la investigación científica, con reconocimiento nacional e internacional.
- ✓ *Distinción al mérito académico*: se entrega al docente que haya realizado una notable labor en el campo de la producción académica, en el desarrollo de conocimientos, técnicas, procedimientos o publicaciones vinculados con la docencia, con reconocimiento nacional o internacional, y al que se le hayan publicado sus trabajos.
- ✓ *Docente distinguido*: con esta distinción se exaltan las calidades profesionales y docentes de quien se haya desempeñado por lo menos durante cinco años en la docencia y que haya hecho aportes significativos al desarrollo del conocimiento en una disciplina particular. Además, que cuente con buenas relaciones interpersonales, que haya hecho algún aporte destacable a las funciones de la UTB en sus distintos campos de actuación y que haya demostrado una inobjetable lealtad a la institución.
- ✓ *Docente emérito*: es un reconocimiento honorífico que se otorga por una sola vez a un docente que se haya desempeñado por lo menos durante veinte años al servicio de la UTB, con especiales aportes a la docencia, la investigación o la extensión social de la Universidad, la ciencia, o a la nación.
- ✓ Distinción *Docente Meritorio* UTB:¹⁵

¹⁵ Universidad Tecnológica de Bolívar (2008). *Convocatoria Docente Meritorio 2008*. Comunicado de Rectoría, 20 de agosto. Cartagena de Indias.

Introducción

La distinción Docente Meritorio se entrega al docente cuyo perfil de desempeño durante el año anterior responda a una práctica pedagógica innovadora, sistematizada y con resultados replicables porque aportan a elevar la calidad del cuerpo docente de la UTB y la eficiencia de los procesos de aprendizaje de los estudiantes. Este docente es elegido mediante concurso con participación de la comunidad académica, previa presentación de su experiencia docente exitosa. (Estatuto Docente, artículo n.º 53, numeral 5.)

Esta convocatoria pretende reconocer las calidades y cualidades profesionales, pedagógicas y humanas de los docentes de nuestra universidad, en concordancia con la misión institucional y perfil docente establecidos en el *Estatuto Docente*, en relación con sus actividades de docencia, investigación, proyección social e internacionalización.

Etapas del proceso

El proceso para la selección del Docente Meritorio comprende las siguientes etapas:

Postulación

En esta convocatoria pueden participar docentes, con vinculación vigente, de tiempo completo, medio tiempo y de cátedra, de los programas de pregrado y posgrado, que se hayan incorporado a la UTB al menos un año antes de cada convocatoria.

La postulación del profesor aspirante a Docente Meritorio debe contar con el aval del comité curricular del programa o de la facultad respectivos. El profesor puede ser nominado por un grupo de estudiantes (mínimo quince) o profesores (mínimo siete), quienes entregarán solicitud firmada al director de progra-

ma o jefe de área para ser estudiada y aprobada por el Comité de Facultad. Igualmente el docente puede presentar personalmente su postulación ante dicho comité.

Criterios para la postulación

Las condiciones generales para que un docente participe en esta convocatoria son las siguientes:

- a) Mostrar cualidades de excelencia en el desarrollo de la actividad docente, centradas en la calidad del proceso y en los logros de aprendizaje de sus estudiantes.
- b) Demostrar competencias investigativas que le permitan actuar con la comunidad científica nacional e internacional, para responder a los retos de la educación actual.
- c) Evidenciar desarrollo en sus procesos de formación relacionados con su disciplina, las prácticas pedagógicas y los diferentes aspectos del entendimiento humano.

Estas condiciones implican al docente cumplir con un perfil integral que combine diferentes aspectos, como:

- a. Desempeño docente:
 - Implementación de los lineamientos del modelo pedagógico institucional.
 - Dominio de la disciplina que orienta.
 - Habilidades para relacionar su disciplina con otras esferas del conocimiento.
 - Competencias para desarrollar y utilizar estrategias de enseñanza y aprendizaje adecuadas, incluyendo el uso de la tecnología educativa.

- Disponibilidad y eficacia en la orientación académica de sus estudiantes.
- Posesión de los atributos de integridad, laboriosidad, liberalidad y objetividad en la enseñanza.
- b. Experiencia investigativa:
 - Participación activa en el ejercicio de la investigación, tales como diseño y ejecución de proyectos de investigación y consultoría especializada.
 - Ponencias científicas presentadas en eventos nacionales e internacionales.
 - Participación en redes científicas nacionales e internacionales.
 - Artículos científicos publicados.
- c. Proyección social:
 - Diseño e implementación de proyectos de proyección social que articulen su quehacer con la comunidad.
 - Asesoría y consultoría externa.
 - Participación activa en iniciativas de gobierno y civilidad.
- d. Compromiso Institucional mediante la participación y aporte en:
 - Proyectos estratégicos universitarios.

Inscripción

El proceso de inscripción exige los siguientes pasos:

- a. Presentar ante la Coordinación de Desarrollo Profesoral y Proyectos Académicos la carta de aval del Comité de Facultad con su hoja de vida actualizada.
- b. Presentar ante la Coordinación de Desarrollo Profesoral y Proyectos Académicos, en medio magnético e impreso, el documento con la autobiografía intelectual

tipo ensayo, cuya tesis sea la experiencia pedagógica significativa del profesor aspirante. Este documento debe ser inédito, tener un mínimo de cinco hojas tamaño carta, interlineado 1.5.

El comité responsable de la convocatoria, después de verificar el cumplimiento de los requisitos de inscripción, publicará los nombres de los candidatos a la comunidad universitaria con el fin de continuar con el proceso.

Participación de los candidatos con la comunidad universitaria

Con el fin de que la comunidad universitaria conozca más de cerca a los candidatos, se abre un espacio para que estudiantes y docentes dialoguen con ellos:

- a. Los candidatos expondrán ante la comunidad académica y estudiantil de ambas sedes su trayectoria como docente de la UTB.
- b. Los candidatos sustentarán públicamente, ante un jurado previamente seleccionado por la Vicerrectoría Académica y la Coordinación de Desarrollo Profesoral y Proyectos Académicos, el documento tipo ensayo en el cual desarrolla su experiencia docente significativa.

Votación

Para garantizar la participación masiva de estudiantes y docentes de la UTB en el proceso de elección de Docente Meritorio, se utilizará el voto electrónico presencial. La votación comenzará a las ocho de la mañana del día establecido en el cronograma de la convocatoria y finalizará a las cuatro de la tarde. No se permitirá votar después de esa hora. Los resultados de la votación

de estudiantes y profesores tendrán un valor del 25% de la calificación total.

Con el fin de brindar transparencia al proceso, cada mesa de votación contará con jurados previamente seleccionados. Estos serán propuestos por los candidatos participantes y seleccionados por la Vicerrectoría Académica y la Coordinación de Desarrollo Profesoral y Proyectos Académicos.

Al terminar la jornada de votación, los jurados procederán a cerrar oficialmente el respectivo puesto, deberán guardar el material utilizado en la mesa y elaborarán un acta de cierre en la cual se consignarán el número total de votantes (estudiantes y docentes) y las observaciones acerca de situaciones anómalas que lleguen a presentarse en su puesto de votación.

Una vez se tengan los resultados de las votaciones, la comisión responsable del escrutinio de los votos entregará un informe a la Vicerrectoría Académica y a la Coordinación de Desarrollo Profesoral y Proyectos Académicos.

La participación de estudiantes y profesores debe ser libre y autónoma sin que existan incentivos y manipulaciones por parte de candidatos y seguidores de los mismos. Como este proceso tiene un carácter académico y formativo, deben evitarse actos y eventos que generen ambientes festivos y publicitarios que afecten la seriedad e imparcialidad del evento. Igualmente, el personal administrativo de la universidad debe abstenerse de tomar partido en el proceso.

Requisito de seguridad

Para asegurar el normal desarrollo de la jornada de votación, la Institución debe garantizar lo siguiente:

- a. Disponibilidad de los sistemas de captación de votos.
- b. Garantía de la privacidad de los votantes, aun cuando estos deben identificarse adecuadamente.

- c. Protección de los votos digitales en cuanto a su manipulación, eliminación o adición de votos falsos.
- d. Verificabilidad respecto al tratamiento de los votos, una vez los resultados sean publicados.

Jurados

JURADO CALIFICADOR DEL ENSAYO COMO TEXTO ESCRITO

Las autobiografías tipo ensayo se evaluarán, en primera instancia, por un jurado calificador que valore los aspectos formales y de contenido; esto es, se evaluará la coherencia, la precisión, la propiedad y profundidad en las ideas, la pertinencia de la información, el uso de normas gramaticales y ortográficas y los argumentos que fundamentan el texto.

Este jurado será seleccionado por la Vicerrectoría Académica y la Coordinación de Desarrollo Profesoral y Proyectos Académicos. Cinco días después de recibir los ensayos, el jurado calificador presentará, ante la Vicerrectoría Académica y la Coordinación de Desarrollo Profesoral y Proyectos Académicos, los resultados de la evaluación en un acta en donde consigne el puntaje obtenido por cada aspirante. El máximo de este puntaje equivale al 25% de la calificación total.

JURADO CALIFICADOR DE LA SUSTENTACIÓN DEL ENSAYO

El jurado de la sustentación del ensayo sobre la experiencia significativa será escogido por la Vicerrectoría Académica y la Coordinación de Desarrollo Profesoral y Proyectos Académicos. Este jurado deberá valorar que el trabajo sustentado tenga como tesis una experiencia significativa y sea, a la vez, un proyecto crítico, acorde con las exigencias académicas, investigativas y sociales de las nuevas tendencias educativas. Por lo anterior, el jurado debe conocer el modelo pedagógico de la UTB y las tendencias contemporáneas de la educación.

Los aspectos que se considerarán en la evaluación de la sustentación del ensayo son los siguientes:

- a. Capacidad al leer o exponer en público el ensayo.
- b. Utilización adecuada de los veinte minutos máximos de exposición.
- c. Respuestas adecuadas a las preguntas del auditorio.
- d. Concordancia entre la tesis y los argumentos del ensayo, de acuerdo con el tema sugerido en la convocatoria.

Al finalizar las sustentaciones, el jurado deliberará y en un acta establecerá los respectivos puntajes asignados a cada sustentación. El máximo de este puntaje equivale al 25% de la calificación total. El jurado entregará el acta a la Vicerrectoría Académica y a la Coordinación de Desarrollo Profesoral y Proyectos Académicos.

VALORACIÓN DE LA HOJA DE VIDA DEL ASPIRANTE

El Comité de Vinculación y Desarrollo Académico evaluará la hoja de vida del aspirante, actualizada y con los soportes requeridos. Los resultados del estudio, de acuerdo con las condiciones generales establecidas en este documento, permitirán a este comité asignar un puntaje equivalente al 25% de la calificación total. Estos resultados deben consignarse en un acta.

Observación: para mayor transparencia del proceso, se invita a que los directivos y funcionarios administrativos de la Universidad y de las unidades académicas, se abstengan de manifestar su apoyo a los candidatos.

Selección del Docente Meritorio

Al finalizar todo el proceso, y después de que las cuatro actas generadas en cada etapa (evaluación de la hoja de vida, evaluación

del ensayo como texto escrito, evaluación de la sustentación pública del ensayo y resultados de la votación) se entreguen a la Vicerrectoría Académica y a la Coordinación de Desarrollo Profesoral y Proyectos Académicos, estas dependencias se reunirán con los candidatos y les darán a conocer los resultados generales, los cuales se evidenciarán en las actas.

Como resultado de esta reunión, se levantará un acta que establecerá, según los puntajes obtenidos, quién es el Docente Meritorio de la UTB en esa convocatoria.

Esta información se dará a conocer a la comunidad universitaria por medio de los diferentes medios de comunicación internos y/o externos.

El siguiente cuadro resume las condiciones generales de la convocatoria:

Tabla 1
Condiciones de la convocatoria
Docente Meritorio

Criterios de selección	Puntajes (%)	Responsables
Hoja de vida del candidato	25	Comité de Vinculación y Desarrollo Profesoral
Ensayo autobiográfico Evaluación de forma y fondo	25	Jurado evaluador 1
Sustentación ensayo autobiográfico	25	Jurado evaluador 2
Votaciones de estudiantes y docentes	25	Comisión de votación
Consolidación de resultados	100	Vicerrectoría Académica y Coordinación de Desarrollo Profesoral y Proyectos Académicos

Fuente: Convocatoria Docente Meritorio 2008. Comunicado de Rectoría, 20 de agosto de 2008.

Escalafonamiento docente

El escalafonamiento docente tiene como finalidad reconocer el trabajo académico de los docentes de planta, valorar y estimular su desempeño en las funciones docentes, investigativas, de extensión y de proyección social, por medio de la valoración de logros cuantificables como parte de su producción intelectual.¹⁶ El docente avanza en esta clasificación en la medida en que cumple los siguientes requisitos:

- Título de maestría
- Suficiencia en inglés
- Más de un año de vinculación
- Productividad intelectual para el caso de las categorías Asistente, Asociado y Titular

Luego de la convocatoria de la Rectoría para todos los docentes que reúnen los requisitos del perfil del docente UTB, se realiza la gran Gala de Escalafonamiento. En esta ceremonia, el Consejo Académico, presidido por la rectora, condecora a los docentes de diferentes facultades a quienes se les hace entrega de un diploma y un botón especial.

De acuerdo con el *Estatuto Docente* de la UTB, el docente es clasificado en el escalafón según alguna de las siguientes categorías de conformidad con sus meritos académicos:

- *Docente auxiliar*: es aquel que cuenta con un título universitario de maestría, que demuestra suficiencia en el manejo de una segunda lengua y que aún no acredita experiencia docente ni investigativa distinta de aque-

¹⁶ Universidad Tecnológica de Bolívar (2003). *Estatuto docente*. Capítulo 11 — Escalafón para los docentes de planta. Cartagena de Indias.

lla consignada en su trabajo de grado. La permanencia en esta categoría será mínimo de dos años y máximo de seis años, al cabo de los cuales el docente deberá cumplir con los requisitos para ascender a la categoría de docente asistente.

- *Docente asistente*: es aquel con título de maestría que acredita una experiencia docente universitaria o profesional mínima de dos años, suficiencia en el manejo de una segunda lengua, y una productividad intelectual no inferior a cien puntos de acuerdo con los requerimientos establecidos en este Estatuto. La permanencia en esta categoría será mínimo de dos años y máximo de cinco años, al cabo de los cuales deberá haber cumplido con lo requerido para ascender a la categoría de docente asociado.
- *Docente asociado*: es el docente con título de maestría o de doctor, con experiencia mínima de cuatro años en docencia universitaria o profesional, con demostrada suficiencia en el manejo de una segunda lengua y una productividad intelectual no inferior a doscientos cincuenta puntos de acuerdo con los requerimientos establecidos en este Estatuto. La permanencia en esta categoría será mínimo de tres años.
- *Docente titular*: es el docente con título universitario de doctor que habiendo cumplido el tiempo mínimo de permanencia en la categoría de docente asociado, se ha destacado por su labor docente, investigativa, por sus publicaciones, por su idoneidad en el manejo de una segunda lengua, por su desempeño y por su producción intelectual no inferior a cuatrocientos puntos de acuerdo con los requerimientos señalados en este Estatuto.

COMPLEMENTOS Y PROYECTOS QUE APOYAN LA FORMACIÓN PROFESORAL EN LA UTB

Desde el punto de vista de infraestructura, la docencia está relacionada con todo el sistema universitario aun más allá de las instalaciones físicas de la institución. Sin embargo, es de resaltar que la UTB invierte en complementos que apoyan las labores diarias del docente, como son los sistemas de información SIRIUS para hacer seguimiento a los procesos de evaluación de estudiantes y de docentes, las bibliotecas, los laboratorios, los planes de desarrollo profesoral, de investigaciones, y la internacionalización de la universidad.¹⁷

Los convenios se constituyen en un importante indicativo de la consolidación institucional. Es por esta vía que la UTB fomenta los programas de intercambio de estudiantes y docentes con otras universidades nacionales y extranjeras, con el fin de fortalecer la formación académica, al tiempo que se da a conocer la Institución dentro y fuera del país.

La UTB es miembro de la Organización Universitaria Interamericana (OUI) que agrupa a más de cuarenta universidades de América, del Programa de Cooperación Interuniversitaria de Estudiantes (EAL), que la vincula con todas las universidades de España; de la Conferencia de Rectores y Directores de las Universidades de Quebec (CREPUQ), Canadá; de la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo (ONUDI) y, en el plano nacional, de la Asociación Colombiana de Universidades, ASCUN.

La UTB también forma parte de la Red Universitaria José Celestino Mutis (Red Mutis), a la que también están adscritas

¹⁷ Martínez B., Patricia (2006). «Nace SIRIUS, la estrella más brillante en el firmamento de la UTB». En: *El Cartero*. Sección principal. Ed. 138. 2 de abril a 6 de mayo.

otras cinco importantes universidades del país y el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM), México; de la Asociación Colombiana de Facultades de Ingeniería (ACOFI), de la Asociación Colombiana de Facultades de Administración (Ascolfa), de la Asociación de Facultades de Comunicación Social (Afacom), y es socia fundadora de la Corporación Centro de Investigación y Desarrollo Tecnológico del Sector Eléctrico (CIDET).

Asimismo mantiene convenios con la University of Houston Clear Lake, la Universidad Politécnica de Madrid, la Universidad Industrial de Santander (UIS), la Universidad EAFIT de Medellín, la Escuela de Administración de Negocios (EAN) de Bogotá, la Universidad de Cienfuegos, Cuba, la Universidad Javeriana y la Universidad del Norte, para el desarrollo de distintos programas de formación de posgrado y educación continua.

Además de las mencionadas, nuestra institución forma parte de las siguientes organizaciones: Asociación Colombiana para el Avance de la Ciencia (ACAC), Asociación de Instituciones de Educación Superior de la Costa Atlántica (Asiesca), Asociación de Universidades de América Latina y del Caribe (Aualcpi) y de la Asociación de Televisión Educativa Iberoamericana (ATEI).

También de la Asociación Colombiana de Pequeños Industriales (ACOPI), Asociación Nacional de Industriales (ANDI), Cámara Colombiana de la Construcción (CAMACOL), Cámara de Comercio de Cartagena; Comité Regional de Educación Superior – Costa Norte (CRES), Consejo Universitario Interamericano para el Desarrollo Económico y Social (Cuides), Corporación Calidad, Federación Colombiana de Industrias Metalúrgicas (Fedemetal), Federación Nacional de Comerciantes (Fenalco), Red de Lectura y Escritura en Educación Superior (Redlees), Fundación Cívico Social Pro Cartagena (Funcicar), International Association of University Presidents (IAUP) y la Corporación Cartagena 2011.

COMPONENTES DE LA FORMACIÓN PROFESORAL EN LA UTB

FORMACIÓN EN MAESTRÍAS Y DOCTORADOS¹⁸

Desde finales de los ochenta, la UTB ha venido apoyando a los docentes con políticas de préstamos y de bonos beca-crédito para acceder a niveles de maestría por medio del convenio con el ITESM de Monterrey. En el 2003, la UTB emprendió con más fuerza el compromiso de apoyar a los docentes de planta que no habían alcanzado título en posgrado, para realizar estos estudios en universidades nacionales. Para ello se firmó un convenio con la Universidad de los Andes mediante el cual los docentes que tomaran la decisión de superar el nivel de estudios de pregrado, viajaban a Bogotá con licencia remunerada y un apoyo del 50% para la matrícula. Otros asistieron a otras como UIS, la del Rosario, la del Norte y la Universidad Nacional, en donde cursaron sus estudios. Igualmente, hay hoy, 2009, docentes en España, Estados Unidos y Brasil, en licencia de estudios.

Este antecedente permitió la apertura del Programa Coterminales en el 2004, mediante el cual estudiantes con el 80% de

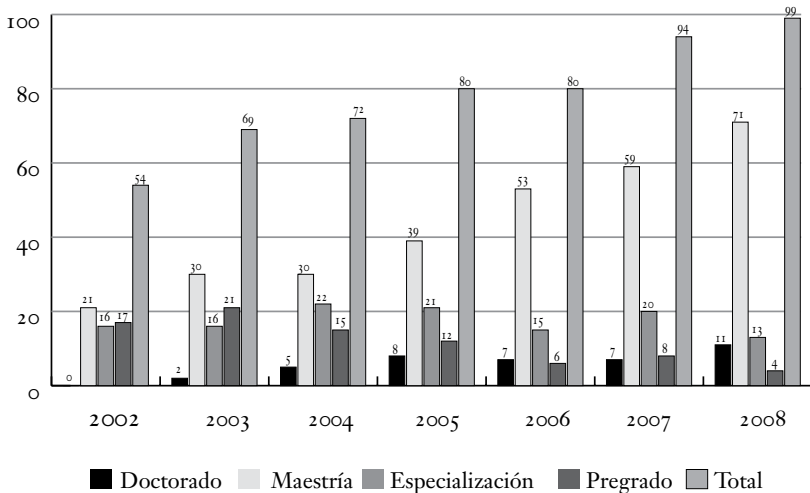
¹⁸ Mestre, Gilma (2007). *Informe de gestión, año 2007*. Cartagena de Indias: Universidad Tecnológica de Bolívar.

estudios de pregrado cursados pudieron acceder a la maestría con el apoyo del Fondo Andes-UTB. Estos estudiantes, al finalizar la maestría, se han venido incorporando a la UTB y constituyen el grupo de docentes investigadores del relevo generacional.

Con el fin de tener docentes con una formación internacional, la UTB ha realizado convenios y alianzas con fundaciones y universidades, entre las cuales se encuentran la Fundación Carolina y la Red Universitaria José Celestino Mutis; también se ha accedido a becas de Colciencias, Icetex, Fulbright, entre otras.

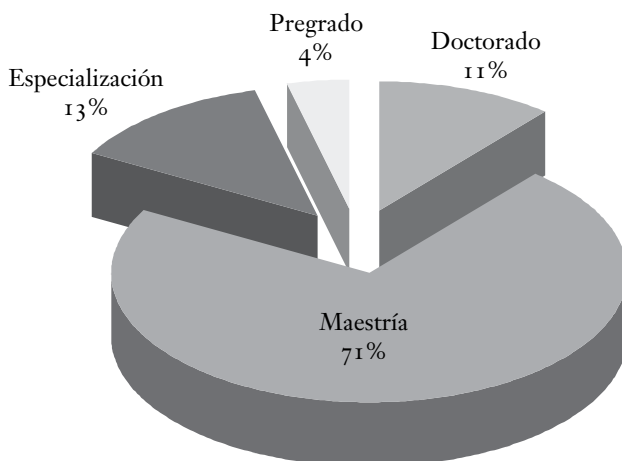
La siguiente gráfica muestra la composición por títulos académicos de los docentes de Planta de la UTB en donde se aprecia el aumento de docentes con Maestría y a su vez la disminución de los docentes con pregrado únicamente. También se observa que el número de doctores sigue siendo una preocupación que está siendo atendida y que aumentará en los próximos años.

Figura 1
Evolución de la formación académica del profesorado de tiempo completo 2002-2008



Fuente: Coordinación de Formación Profesoral y Proyectos Académicos, 2008.

Figura 2
Proporción de docentes por títulos en el 2008



Fuente: Coordinación de Formación Profesoral y Proyectos Académicos, 2008.

PARTICIPACIÓN EN SEMINARIOS, CONGRESOS, PASANTÍAS Y RUTAS ACADÉMICAS¹⁹

La UTB reconoce la asistencia a seminarios y demás actividades académicas como espacios de formación, de proyección de la imagen institucional y de aprendizaje. Por lo tanto ha diseñado políticas que cumplen con este propósito:

- ✓ Los decanos, en común acuerdo con los directores de programa, elaborarán un Plan de Formación Docente que consulte las necesidades de sus profesores y sea coherente con las metas propuestas por la facultad, particularmente con las líneas de investigación.

¹⁹ Mestre, Gilma (2006). *Plan de formación docente*. Cartagena de Indias: Universidad Tecnológica de Bolívar.

- ✓ La asistencia a seminarios con ponencias tiene un apoyo institucional del 100%.
- ✓ La asistencia a seminarios en calidad de participantes tiene un apoyo económico hasta del 100%.

Cursos y diplomados

La universidad apoya a los docentes o profesionales vinculados a la institución, con el 50% del valor de los diplomados, seminarios o cursos de actualización que se programen por medio del Departamento de Educación Permanente. Si estos cursos logran el punto de equilibrio económico, la participación no tendrá ningún costo.

Rutas académicas

Son visitas programadas de estudiantes de pregrado y posgrado de la UTB, coordinadas y guiadas por docentes, a empresas locales y del resto del país, para fortalecer el desarrollo curricular mediante el acercamiento del currículo a la realidad circundante. Tienen como objetivos específicos, conocer instalaciones, presenciar el funcionamiento de la maquinaria y equipo, indagar por la experiencia de los grupos de trabajo de las unidades productivas o de negocio en gestión productiva y de la tecnología, asistir a conferencias o charlas especializadas de empresarios o académicos designados para ello. Con frecuencia, la visita a instalaciones de entidades también se combina con asistencia a eventos tales como congresos, encuentros, seminarios y similares.

La ruta académica es una iniciativa generalmente de los estudiantes, apoyados por el docente interesado en servir de coordinador, guía y jefe de la misión. Cuando así ocurra, la insti-

tución podrá estudiar la solicitud de apoyo económico del docente para cubrir su alojamiento, transporte y gastos de viaje. La institución no queda obligada a prestar auxilio económico a los estudiantes, pero el docente debe comunicar, con su solicitud o previamente al viaje, que certifica que todos y cada uno de los alumnos han llenado los requisitos administrativos y económicos que los estudiantes organizadores, con el oportuno visto bueno del docente jefe de la misión, hayan acordado por consenso.

Un requisito administrativo muy importante es la declaración de los padres de familia concediendo permiso a sus hijos para asistir a la ruta y liberando a la UTB de responsabilidad por imprevistos. Además, los estudiantes deben aportar una declaración con el compromiso de que tendrán buen comportamiento y actuarán responsablemente.

El apoyo económico se concede al docente de acuerdo con las características de la ruta, de los recursos disponibles y de la solicitud del docente. Estas pueden ser nacionales e internacionales.

FORMACIÓN EN UNA SEGUNDA LENGUA²⁰

La UTB proyecta contar con una comunidad académica bilingüe que interactúe con el mundo sin limitaciones en el manejo del idioma. Por eso considera necesario el apoyo a sus docentes con cursos de inglés que les posibiliten el dominio de esa segunda lengua.

En el 2002 se creó el Centro Internacional (CIC), dependencia que además de manejar las actividades de formación en idio-

²⁰ Universidad Tecnológica de Bolívar (2007). *Plan de capacitación bilingüe del Centro de Idiomas de la Universidad Tecnológica de Bolívar*. Cartagena de Indias.

mas extranjeros, ofrece a la comunidad académica una muy completa información sobre actividades y proyectos de estudio en el extranjero, que hacen posible una ampliación del horizonte individual del estudiante y de los profesores, gracias a la toma de conciencia de la necesidad de tener dimensión global.

La UTB, con base en su Vector de Internacionalización propuesto en el Plan de Desarrollo de la Universidad, y del compromiso de una comunidad académica bilingüe formada para interactuar en contextos lingüísticos globales, hace manifiesto el concepto de «Suficiencia en inglés», sobre la escala de niveles propuesta por el Consejo de Europa.

Suficiencia en inglés es un programa que busca capacitar a los profesores de todas las facultades en aras de crear un cuerpo docente bilingüe que sea competitivo y que responda a las necesidades de la academia proyectadas en el plan de direccionamiento estratégico. Por medio de esta propuesta se busca despertar en los profesores el interés por el idioma y la motivación de trabajo frente al mismo.

De acuerdo con este Consejo, existen varios niveles de avance en el nivel de dominio del idioma inglés: A1, A2, B1, B2, C1, C2, donde el mínimo es el A1 y el máximo es el C2. La UTB determina el nivel B2 como el nivel de «Suficiencia» de inglés para toda su comunidad académica.

La clasificación, así como la aplicación de pruebas o de homologación de las mismas, es de responsabilidad de la Coordinación de Idiomas de la UTB. Esta oficina señalará cuatro momentos anuales (uno por trimestre) para la aplicación de la prueba de suficiencia.

El siguiente documento fue refrendado por el Consejo Académico de la Universidad cuando el señor Max Rodríguez Fardul era vicerrector académico.

El nivel B2 o «Suficiencia» se homologa mediante alguna de las siguientes condiciones:

1. Cursar y/o aprobar dieciocho niveles de inglés en el Centro de Idiomas de la UTB con una calificación mínima al final de cada curso de 3,5 / 5,0.
2. Haber presentado el examen TOEFL con un puntaje de:

Tabla 2
Escala de puntajes TOEFL

TOEFL TEST	Paper & Pencil	Computer Based	Internet Based TOEFL
Estudiantes de pregrado	525	193	70
Docentes UTB	525	193	70

Fuente: Universidad Tecnológica de Bolívar (2007). *Plan de capacitación bilingüe del Centro de Idiomas.*

3. Haber presentado al examen Michigan con el siguiente resultado mínimo:

Tabla 3
Escala de puntaje Michigan

MICHIGAN	Puntaje
Estudiantes de pregrado	70
Docentes UTB	70

Fuente: Universidad Tecnológica de Bolívar (2007). *Plan de capacitación bilingüe del Centro de Idiomas.*

4. Haber presentado al IELTS con el siguiente resultado:

Tabla 4
Escala de puntaje IELTS

IELTS	Puntaje
Estudiantes de pregrado	6
Docentes UTB	6

Fuente: Universidad Tecnológica de Bolívar (2007). *Plan de capacitación bilingüe del Centro de Idiomas*.

CONVERSATORIOS EN SIMPOSIOS Y JORNADAS PEDAGÓGICAS²¹

La formación en general, y en particular la del docente, es un proceso permanente, de nunca acabar; de allí la necesidad del fortalecimiento diario con nuestras reflexiones sobre el hacer y el decir; meditar sobre las inconsistencias que se presentan de manera consciente o inconsciente en nuestras actuaciones y seguidamente tomar decisiones que nos permitan avanzar. Uno de los espacios para esta reflexión son los tradicionales Simposios Semanales, que tienen como objetivo discutir temas acerca de los intereses, necesidades y proyectos de cada facultad. El Simposio Mensual convoca a los docentes de cátedra y tiempo completo alrededor de una experiencia significativa, el intercambio de saberes y el contacto interdisciplinar; y la Jornada Pedagógica es un espacio mensual en el cual se dialoga acerca del ejercicio del maestro en el aula y fuera de ella.²² A todas estas actividades asisten los académicos, decanos, directores de progra-

²¹ Mestre, Gilma (2006). *Plan de formación docente*. Cartagena de Indias: Universidad Tecnológica de Bolívar.

²² De Castro, Mariana (2008). Cartagena de Indias: Universidad Tecnológica de Bolívar.

ma, docentes y en general todos los integrantes de esta comunidad, con disponibilidad para escuchar y participar en las intervenciones de orden académico.

En el Simposio se tiene la oportunidad de compartir conceptos, experiencias y orientaciones para hacer mayor apropiación del Modelo Pedagógico de la UTB; también para seguir la formación como personas y profesionales, habitantes de un mundo global, cada vez más competitivo. Es la oportunidad para confrontar conceptos que se trabajan a diario y de acuerdo con los cuales los docentes asumen posiciones, que hay que repensar y reconstruir a la luz de los avances de las teorías y de los actuales paradigmas socioculturales que trae la dinámica del cambio.

En sentido similar, se realizan las Jornadas Pedagógicas, que tienen frecuencia mensual y en las que los docentes tienen la oportunidad, con un poco más de flexibilidad en cuanto al tiempo, de abordar temáticas del ámbito académico que, junto con los Simposios Semanales y Mensuales, aportan a la comprensión del sentido de la docencia de la UTB, interesada, comprometida y avanzando a gran velocidad en su posicionamiento como el primer proyecto educativo del Caribe. En estos espacios, los docentes, tanto catedráticos como de tiempo completo, comparten experiencias. La orientación puede estar a cargo de profesionales de la Universidad o de invitados especiales con experiencia en la temática que se va a tratar.

Entonces, el desarrollo de estas actividades está a cargo de los docentes de la UTB, quienes comparten ponencias y demás experiencias, que además han sido presentadas en otros escenarios nacionales e internacionales, o de personalidades invitadas, quienes desde su autoridad en el tema aporten al debate académico. En procura de fortalecer la investigación, este es un espacio para discutir nuestras producciones, innovaciones, experiencias de investigación y profundizar en el estudio de temas

tales como la Política de Investigaciones en Colombia, Ciencia, Tecnología y Sociedad, la Universidad Investigadora, y otros temas que son de actualidad y que forman parte de la enciclopedia de conocimientos y fortalecen el quehacer como docentes de la institución.

MOTIVACIÓN PARA LA PRODUCCIÓN INTELECTUAL

Se entiende por producción intelectual la divulgación, en medios públicos de carácter académico, de los resultados de procesos de investigación, docencia o extensión, en forma impresa, virtual o electrónica.²³

La producción intelectual de un docente de la UTB está conformada por:²⁴

- ✓ Publicaciones en revistas especializadas
- ✓ Libros resultados de investigaciones
- ✓ Libros de texto
- ✓ Libros de ensayo
- ✓ Traducción de libros
- ✓ Premios internacionales o nacionales
- ✓ Patentes
- ✓ Ponencias publicadas en memorias de eventos
- ✓ Obras artísticas
- ✓ Producción técnica o tecnológica
- ✓ Cartillas pedagógicas

La investigación es el factor propulsor para el logro de los objetivos estratégicos de la Universidad. La UTB en su ruta ha-

²³ Universidad Tecnológica de Bolívar (2003). *Estatuto docente*. Art. 30. Cartagena de Indias.

²⁴ *Ibíd.*, Art. 31.

cia la excelencia tiene como gran visión al 2014 el convertirse en una universidad competitiva para la sociedad del conocimiento, lo que significa su consolidación como una universidad investigativa, internacional, humana y social, con orientación hacia el desarrollo empresarial y regional.

En su interés de fomentar la cultura de la investigación, la UTB considera necesario el planteamiento y la ejecución de políticas institucionales encaminadas a lograr una comunidad académica investigativa que indague en los diferentes ámbitos de la ciencia y de la tecnología. Para ello, señala como lineamientos de formación los siguientes:²⁵

- a) Intercambio sistemático de los investigadores con la sociedad para enriquecer las decisiones sobre las prioridades y pertinencia de la investigación, y para orientar la difusión de los resultados.
- b) Apoyar la asistencia a eventos en los cuales se fomente la investigación mediante la presentación de ponencias y otras modalidades que permitan compartir y discutir los avances investigativos.
- c) Adopción del trabajo en grupo como estrategia para la producción de conocimiento y fomento de la generación de semilleros y jóvenes investigadores.
- g) Formación de recursos humanos para la investigación y fortalecimiento de los grupos de investigación y desarrollo académico de los programas de pregrado y posgrado.
- h) El fortalecimiento de los grupos de investigación permitirá la definición de nuevas líneas de trabajo inves-

²⁵ Mestre, Gilma (2006). *Plan de formación docente*. Cartagena de Indias: Universidad Tecnológica de Bolívar.

tigativo desde los cuales se pueda vigorizar el componente académico para el desarrollo de nuevos programas de posgrado con proyección científica y consolidación de una comunidad académica.

- i) La producción académico-científica de los grupos de investigación servirá de fundamento para el desarrollo de actividades de consultoría, asesoría y prestación de servicios técnicos por parte de los investigadores y programas académicos. A su vez, constituyen elementos para la asignación de bonificaciones a los docentes.
- j) Fortalecimiento de la estructura organizativa de las facultades con coordinadores de investigación que articulen la actividad de investigación de los diferentes programas con la de los posgrados.
- k) Realización de convocatorias internas que estimulen el trabajo del docente con colectivos de estudiantes.
- l) Serán definidos y aprobados anualmente los recursos, estrategias y metas por las facultades y la Dirección de Investigaciones para llevar a cabo los proyectos y actividades.
- m) La vinculación de los docentes a los procesos de investigación, tanto al nivel formativo como de producción científica, se debe convertir en un insumo que facilite un proceso de retroalimentación por medio del cual se pueda fortalecer la docencia, tanto en pregrado como en posgrado, transformando el quehacer docente, el enfoque pedagógico y contextualizando los contenidos de los planes de asignatura y curriculares.

Para el cumplimiento de los anteriores lineamientos, la UTB contempla, en su reglamento de investigaciones, disposiciones específicas relacionadas con la promoción de la producción in-

telectual, con las cuales se busca motivar al docente para que publique:²⁶

Artículo 40. La Universidad Tecnológica de Bolívar avalará, financiará y/o cofinanciará la participación de los docentes investigadores en congresos, seminarios, simposios y reuniones de carácter nacional e internacional, relacionados con la ejecución de proyectos de investigación, divulgación de productos de investigación u otra actividad académica o con la actualización para el fortalecimiento de líneas de investigación y formulación de nuevos proyectos.

Parágrafo. La universidad podrá financiar hasta el 100% de los gastos de aquellos docentes investigadores que sean seleccionados para participar como ponentes en eventos nacionales e internacionales académico-científicos.

Artículo 41. La Dirección de Investigaciones en conjunto con los grupos divulgará mediante eventos y publicaciones de carácter nacional e internacional, los resultados de los trabajos de investigación realizados.

Parágrafo. La universidad propenderá por constituir el sello editorial Ediciones Unitecnológica como un fondo institucional para el desarrollo y la financiación de publicaciones académicas y científicas.

Artículo 42. El docente investigador, para efectos de promoción dentro del escalafón docente, recibirá puntos por las investigaciones y publicaciones realizadas de acuerdo con la tabla de puntaje que para el efecto fije el Estatuto Docente.

Artículo 43. El docente investigador podrá solicitar una disminución de la docencia directa para la ejecución de los proyectos, previa aprobación de estos por parte del vicerrector académico.

²⁶ Universidad Tecnológica de Bolívar (2008). *Reglamento de investigaciones*. Arts. 40 al 46. Cartagena de Indias.

Artículo 44. Los docentes investigadores que ejecuten proyectos con financiación externa y cuyo informe final sea recibido a conformidad por la entidad financiadora, recibirán como bonificación el 100% de la remuneración reconocida por las entidades financiadoras si no obtiene disminución de la docencia directa, y entre el 30% y el 80%, de acuerdo con el número de horas de disminución de la docencia directa para cada proyecto.

Artículo 45. Los docentes investigadores que ejecuten proyectos con financiación institucional y cuyo informe final haya sido evaluado por pares externos con calificación de excelente o buena recibirán una bonificación por proyectos entre el 20% y el 60% del salario básico mensual, de acuerdo con el número de horas de disminución de docencia directa para cada proyecto.

Artículo 46. Se otorgará el Premio Anual al Mérito Científico y Tecnológico, con la finalidad de estimular a los grupos y trabajos científicos más destacados considerando los informes de investigación, calificados como excelentes en las distintas áreas de conocimientos evaluados por el Consejo Académico de la UTB y haber publicado un artículo con base en los resultados, en una revista indexada a nivel nacional. La Rectoría establecerá en la convocatoria anual el monto del premio correspondiente.

Adicional a los lineamientos relacionadas con incentivos y estímulos a investigadores, y según lo dispuesto en el Artículo 50 del reglamento de investigaciones, anualmente la Dirección de Investigaciones, las facultades y la Coordinación de Desarrollo Profesoral y Proyectos Académicos presentan al Comité de Investigaciones los programas que realizarán conjuntamente, dirigidos a fortalecer la gestión de la universidad para mejorar la capacidad investigativa y la cooperación internacional en los siguientes campos:

- ✓ Becas para estudios de maestría y de doctorado.
- ✓ Programas con instituciones extranjeras reconocidas en investigación, para la cooperación por medio de pasantías y capacitación para los investigadores.
- ✓ Desarrollo de mecanismos e instrumentos para obtener información sobre oportunidades para la financiación de proyectos de investigación en el ámbito internacional.
- ✓ Aprovechamiento de los vínculos ya establecidos con instituciones extranjeras de reconocimiento científico y tecnológico en el ámbito internacional (relaciones establecidas por medio de los becarios y profesores de la universidad), para desarrollar programas de cooperación para la investigación.

INVESTIGACIÓN PEDAGÓGICA

La pedagogía es una ciencia de carácter psicosocial que tiene por objeto el estudio de la educación para conocerla y perfeccionarla. En el cumplimiento de tal fin, se apoya en la investigación, pues, sin ella, se convierte en un simple acto de reproducción mecánica. La investigación hace referencia a una búsqueda constante, crítica y creativa, propia también de los procesos educativos.²⁷

La investigación pedagógica proporciona elementos para que la universidad pueda comprender, analizar y evaluar su propia realidad educativa. No obstante, el fin de la investigación pedagógica no es el estudio de metodologías para aplicarlas al trabajo en clase. Más bien, consiste en volver la práctica profe-

²⁷ Ramírez, Edgar (1998). «La investigación pedagógica». *Cuadernos de Filosofía Latinoamericana*, n.º 72-73, p. 163.

soral un ejercicio de investigación cotidiano, asumiendo crítica y creativamente las propias prácticas docentes, proponiendo y emprendiendo prácticas pedagógicas innovadoras.

ELEMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN PROFESORAL EN LA UTB²⁸

El proceso de evaluación del Programa de Formación Profesoral en la UTB implica dos niveles de toma de decisiones: por una parte, las instituciones de educación superior que ofrecen el programa (autoevaluación), y por otra los pares académicos (evaluación externa), como agentes conocedores de los lineamientos establecidos por el Consejo Nacional de Acreditación (CNA) y que velan por que los centros educativos de educación superior y sus respectivos programas cumplan con estos lineamientos.

El Programa de Formación Profesoral está integrado por la definición, los principios y la estructura de la Formación Profesoral de la UTB. En él convergen elementos fundamentales como la formación integral docente, la movilidad, los estímulos a los docentes, la motivación para la producción intelectual, la investigación pedagógica y los soportes a la formación profesoral.

La evaluación del Programa de Formación Profesoral en la UTB tiene como propósito obtener, interpretar y producir información sobre el desarrollo, el logro de objetivos y la calidad de los procesos y resultados. Tanto la autoevaluación como la evaluación externa pueden obtener y proporcionar, complementariamente, información cuantitativa y cualitativa, por medio

²⁸ ICFES (2000). *Programa Nacional de la Formación de Profesores de la Educación Superior*. Bogotá.

de mecanismos que permitan incorporar los factores relevantes para el análisis y la toma de decisiones.

Tanto la autoevaluación, bajo la responsabilidad de la UTB, como la evaluación externa que realizan los pares, deben orientarse por un plan cuyas características generales se sugieren a continuación:

- ✓ *Descripción del programa:* la descripción del Programa de Formación Profesoral es realizado por la Coordinación de Desarrollo Profesoral y Proyectos Académicos. En este documento se relatan las características, los logros, los progresos, los apoyos existentes y el contexto general que rodea al programa.
- ✓ *Diseño metodológico:* el evaluador o la instancia evaluadora del Programa de Formación Profesoral tiene a su disposición diversas herramientas para llevar a cabo su cometido: entrevistas, cuestionarios, informes de investigación, entre otros.
- ✓ *Objetivos de la oferta dentro de una ruta de formación:* con el fin de evaluar el cumplimiento de los objetivos propuestos, la instancia evaluadora (la universidad o los pares) debe diseñar mecanismos, procedimientos e instrumentos aplicados a los programas de Formación en Posgrado y de Formación Permanente.

En el caso de programas de Formación en Posgrado, la producción intelectual representada en informes de trabajos de investigación, ensayos, monografías, constituyen una muestra del logro de los objetivos. Asimismo, las transformaciones en las prácticas pedagógicas reflejadas en propuestas innovadoras en el aula también son objeto de evaluación en la UTB.

- ✓ *Actividades:* al evaluar las actividades del Programa de Formación Profesoral se debe tener en cuenta que las

actividades contribuyan realmente a lograr lo planificado y que la disposición de los recursos indispensables para su ejecución (humanos, materiales, infraestructurales, financieros) contribuya al desarrollo de los procesos de formación. Son además la base para los cálculos relacionados con insumos y costos.

- ✓ *Resultados:* en la presentación de los resultados de la evaluación se tiene en cuenta el empleo de la estadística descriptiva e inferencial. La evaluación cualitativa facilita la incorporación de factores que escapan a la medición, como los valores, las actitudes, las creencias y las posiciones de los involucrados en los procesos; mientras que la evaluación cuantitativa es ante todo de naturaleza estadística y puede ser útil para tomar decisiones tales como la ampliación o no del Programa de Formación Profesoral, la promoción de las rutas de formación, la diversificación de las mismas, entre otras.
- ✓ *Informes:* como requerimiento de documentación y como elemento de evidencia, la instancia evaluadora del Programa de Formación Profesoral da cuenta de sus observaciones y señala aspectos específicos obtenidos de su evaluación por medio de informes que además de precisar las conclusiones de su trabajo permitan a los responsables emprender las modificaciones necesarias.

El proceso de evaluación del Programa de Formación Profesoral de la UTB está en constante revisión por parte de las directivas de la universidad con el fin de conocer la efectividad de las inversiones, los avances en investigación y las acciones que la institución realiza en el desarrollo de la planta docente. Para dar cuenta de los cambios que se producen a partir de una situación inicial dada, y llegar a una situación esperada en la práctica pedagógica de los profesores, el Programa de Formación

Profesoral de la UTB, como todos los procesos académicos y administrativos de la institución, está sometido a la aplicación de indicadores o señales que permitan comprobar si el programa está encaminado al logro de los objetivos.

El hecho de utilizar indicadores no deja implícita una concepción de simple evaluación realizada al finalizar el Programa de Formación Docente. Es más un proceso de evaluación que se interesa en el monitoreo y seguimiento, con el fin de recopilar datos que a lo largo de la ejecución del proceso aseguren que la conducción de las actividades esté orientada hacia los objetivos fijados.

LA EVALUACIÓN COMO PROMOCIÓN DE LA CALIDAD HUMANA E INSTITUCIONAL EN LA UTB

A tono con la misión y visión, y con el modelo pedagógico de la UTB, que afirma el propósito educativo de formación integral, se pretende una aproximación propia al concepto de evaluación.²⁹

Por evaluación entendemos el proceso de indagación e investigación que recaba información válida y fiable para que una comunidad orientada a la excelencia se permita formular juicios de valor fundamentados y tomar decisiones negociadas, dirigidos a mejorar, de manera continua y permanente, sus actitudes, propósitos y objetivos, para la cualificación efectiva de sus miembros, de sus procesos, de sus resultados y en definitiva para toda la institución.

Como proceso de indagación e investigación, la evaluación se propone la búsqueda y la construcción de respuestas, mediante la acción sistemática y metódica, a interrogantes, vacíos e inquietudes que surgen en la interacción comunitaria, centrados en sus logros e insuficiencias en sus procesos, de modo que se facilite reorientarlos de manera acertada. Al mismo tiempo le imprime un carácter interpretativo y valorativo, no objetivo,

²⁹ De Castro, Mariana. (2008). Cartagena de Indias: Universidad Tecnológica de Bolívar.

de los datos encontrados que acentúa la condición cualitativa, dialógica, argumentativa y negociada de sus hallazgos y decisiones.

En cuanto a que «la evaluación educativa se entiende como una indagación aplicada que se propone determinar el grado en que una organización o programa logra satisfacer las necesidades y alcanzar sus objetivos, o la efectividad de una institución en la aplicación de los conocimientos científicos»,³⁰ debemos aclarar que derivamos hacia una evaluación situada, contextualizada, no repetible (donde las variables no se aíslan sino que intervienen), centrada en la persona y cuyos resultados no son generalizables.

Advertimos también el carácter holístico integrado e integrador de la evaluación tal como la entendemos en la UTB. La evaluación es el eje central dinamizador, integrador y unificador tanto de la institución como de sus miembros y de sus procesos, en cuanto que por su medio se revela la correspondencia, la cohesión y la coherencia entre objetivos y resultados, acciones y procesos, valores y fines, misión y visión, medios y resultados, perfiles y competencias, competencias y desempeños, etc. Al mismo tiempo sirve para reajustar y redireccionar, resignificar o afianzarlos en un todo único profundamente imbricado. Se entiende entonces cómo la evaluación de lo particular afecta a lo general o global y viceversa; cómo la evaluación de un miembro, de un componente del sistema revierte en evaluación del sistema mismo integral, de modo que lo individual afecta lo institucional-comunitario y a la inversa. Así pues, la evaluación debe hacer parte de la cultura institucional por la construcción de la excelencia integral; de la dinámica interna del sistema orientado a la excelencia; de su naturaleza propia.

³⁰Flórez, 1999.

Finalmente, la evaluación se asume en la UTB como un acto institucional público, participativo y democrático, que rompe con los esquemas crípticos, restrictivos, de rendición de cuentas, jerarquías verticales y responsabilidades individuales atomizadas. Por esta razón, la evaluación se aborda, se enfrenta y se aplica como un compromiso comunitario e institucional que respeta y valora la diversidad, la iniciativa particular, la creatividad, el estilo propio, el contexto específico y el entorno, y, por tanto, pierde su carácter unificador y uniformador. Así, se rompe con el uso de la evaluación como mecanismo de control y seguimiento de políticas inflexibles, de normas y pautas rígidas e invariables.

Evaluación docente

De acuerdo con la concepción impulsada por Vain (2004) en el sentido de que la docencia universitaria se ejerce desde una compleja red en la que coexisten múltiples entrecruzamientos y diversas tensiones, asumimos la evaluación del docente universitario desde una perspectiva institucional en el entendido de que a partir de sus definiciones se establece el escenario desde el cual todo profesor puede construir su identidad profesional y su proyecto de vida académica.

Por lo tanto, las estructuras organizativas, los niveles jerárquicos, las rutinas comunicativas, los esquemas de participación, los rituales establecidos como un todo articulado desde nuestra misión, constituyen el ambiente institucional desde el cual se justifica, estructura y posibilita el quehacer docente. Ese cuerpo tangible e intangible de actitudes y acciones expresan y patentizan nuestros principios, propósitos y estrategias enmarcados en cinco campos claves: la docencia, la investigación, la proyección social, la gestión académica y el desarrollo profesoral, los cua-

les conforman las líneas básicas del modelo y el objeto de evaluación profesoral.

Estos campos son, así vistos, dimensiones de una integralidad que rompe con el pretexto tradicional de división de trabajo del docente universitario y de clasificación profesoral. En la UTB se propende, por lo tanto, por un docente gestor académico, investigador comprometido con el desarrollo social y en continuo desarrollo profesoral; esto es: un profesor universitario que investiga, enseña, se proyecta socialmente y está él mismo en continuo crecimiento personal y profesional; un profesor integral o en vías de formarse como tal, dada su condición de ser perfectible, en un ambiente institucional diseñado y estructurado para tal fin.

Pero dado que se piensa la evaluación desde una perspectiva de mejoramiento continuo de la sociedad entendida como un todo, a partir del progreso integral de cada uno de sus miembros e instituciones, vemos el proceso evaluativo como la ocasión privilegiada para ejercer una profunda reflexión en torno a las posibilidades de crecimiento de la calidad como arma esencial para potenciar la capacidad transformadora que coadyuve a la solución de los más sentidos problemas en pro de una sociedad más justa y humana.

Así pues, la UTB rompe con las preconcepciones tradicionales de la evaluación y propone la evaluación del profesor como una invitación a entender las dinámicas institucionales que generan las condiciones para ejercer una docencia de calidad y determina o sugiere las estrategias que posibilitan su cualificación y la de toda la institución en todas sus instancias y campos. Del mismo modo aboga por la utilización de diferentes fuentes, perspectivas y vías de indagación y análisis que permitan una mirada más integral al quehacer profesoral, de la cultura institucional, de sus representaciones y acciones.

En la dirección de las ideas expuestas, la evaluación profesoral se efectúa y piensa desde cuatro fuentes:

- ✓ *La evaluación de los estudiantes:* diseñada como instrumento que indaga por los cambios de actitudes sentidos por los estudiantes en su conciencia y el aprendizaje significativo (profundo, no superficial) de saberes logrados por ellos mismos, mediante el acompañamiento del docente y la acción de estrategias, mediaciones y herramientas puestas en escena por el docente en el proceso de aprendizaje del alumno.
- ✓ *La autoevaluación:* como el principal referente evaluador que señala las experiencias, vivencias, comprensiones, lecturas que los profesores (o los estudiantes en el caso de la evaluación estudiantil) van interiorizando como cualificaciones en el contexto del proyecto institucional y que exteriorizan en sus actitudes como miembros de la cultura institucional.
- ✓ *La evaluación del jefe inmediato:* sobre la base del perfil esperado plasmado en el portafolio o proyecto del docente. El propósito que guía este proceso se articula desde la perspectiva de orientación permanente, cualificación asistida y crecimiento del profesor abordada como una responsabilidad indelegable del jefe inmediato. En este sentido el jefe inmediato es visto como apoyo, orientador, tutor.
- ✓ *La evaluación de los pares:* mediante instrumentos y estrategias de coevaluación que propicien el diálogo permanente, el acompañamiento, el intercambio de experiencias y conocimientos, la concertación con miras al mejoramiento con un apoyo fiable y la elaboración de proyectos conjuntos. Todo dentro de un ambiente de paridad comprometida con el crecimiento personal, grupal e institucional.

De acuerdo con el procedimiento elaborado por la Coordinación de Desarrollo Profesoral, para la evaluación de los docentes, una vez realizadas las evaluaciones y sus respectivos análisis e interpretaciones estadísticas, se presentan ante el Comité de Vinculación y Desarrollo Profesoral para que los decanos tomen las decisiones del caso para efectos de las vinculaciones de docentes para el año siguiente.³¹

En la UTB, el modelo evaluativo, tanto estudiantil como profesoral, privilegia la evaluación formativa, o mejor, formadora, por lo cual gira en un marco que permite evidenciar la interiorización del aprendizaje y de la cultura institucional como un proceso integral, y que atribuye significado a los elementos analíticos del proceso evaluativo. Este se entiende desde la recolección de la información relevante sobre el aprendizaje y las actitudes interiorizadas hasta el proceso de comunicación y devolución de los resultados a los evaluados, para que se pueda llevar a cabo el ajuste necesario con el objetivo de mejorar en las áreas que se requiera.

La evaluación sumatoria se fundamenta sobre las configuraciones de significado que derivan de la evaluación formativa y su propósito en la calificación basadas en el mérito con fines de ascensos, distinciones, etc.

Una estrategia ideal que permite convertir en instrumento efectivo de documentación para la orientación, acompañamiento y elaboración de proyectos de mejora es la utilización del portafolio como herramienta de evaluación. Por lo tanto, la UTB lo implementa como estrategia y herramienta evaluativa de gran utilidad. Su propósito es documentar la calidad docente y de aprendizaje y convertirse en un instrumento de reflexión

³¹ Mestre, Gilma (2007). *Informe de gestión, año 2007*. Cartagena de Indias: Universidad Tecnológica de Bolívar.

y fuente de proyectos y estrategias de mejoramiento para toda la comunidad. En ese sentido es una mina para aprender del ejemplo y la experiencia, la construcción pedagógica, la investigación en el campo educativo y de las ciencias y disciplinas.

Por todo lo dicho, el portafolio debe construirse teniendo en cuenta exigencias tales como:

- ✓ *Selectividad*: recopilación de la información relevante y pertinente que de alguna manera muestre el cambio logrado o el progreso obtenido en el proceso de aprendizaje o mejoramiento.
- ✓ *Reflexividad*: contener una reflexión del evaluador que indique el qué, el cómo y el porqué de los cambios y logros obtenidos.
- ✓ *Estructuración*: responder a criterios y categorías que representen las dimensiones de la calidad que se quiere demostrar. Criterios que deben ser construidos desde la colectividad y sus estratificaciones.
- ✓ *Colaboración*: la participación en su construcción de miembros involucrados en el proceso según su posición en el esquema organizativo.

La UTB, queda dicho, conserva y estimula la riqueza y la variación en los estilos, contenidos puntuales, objetivos específicos y propósitos contextualizados de la evaluación teniendo en cuenta esos mismos elementos en cada facultad y programa, conservando la línea conceptual medular propuesta por la institución como modelo evaluativo. La evaluación tiene como objetivo final estimular la creatividad, el estilo propio, la propuesta novedosa, la búsqueda de nuevas formas de solución de problemas.

EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE

Históricamente surgen propuestas y modelos educativos cuyos componentes incluyen un mecanismo de garantía y constatación de resultados, grado, coherencia, funcionamiento y correlación entre fines, medios y acciones. Estas propuestas y modelos educativos aspiran a fortalecer una evaluación universitaria que permita obtener diagnósticos fidedignos del desarrollo de las competencias de los estudiantes, que permita reflexionar en torno a la efectividad de las prácticas docentes, y que a su vez contribuya con la satisfacción de las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.

En la actualidad, la evaluación del aprendizaje en la UTB vive un proceso continuo e innovador hacia la promoción de la calidad humana e institucional, caracterizada por la reevaluación de enfoques, objetivos, intenciones, procedimientos, ponderaciones, instrumentos y sobre todo de actitudes de las personas ante el proceso de evaluación.

El reto de desarrollar una evaluación innovadora y transformadora invita a reflexionar en torno a ella desde la práctica docente, sin dejar de considerar el contexto que la circunda.³²

La evaluación es componente esencial del proceso de aprendizaje, por lo que su diseño no debe verse como un proceso aislado. La evaluación debe ser vista como un sistema continuo, que legitima y promueve la calidad de la enseñanza y el aprendizaje institucional. La evaluación está presente desde el día en que se inicia un programa de estudios hasta cuando se termina: es un recorrido que, aunque planeado, plantea la necesidad de irse adecuando a las condiciones en que se va desarrollando el proceso educativo.

³² Casares A., Leslie; Cuevas, José F. (2007). *Planeación y evaluación basadas en competencias*. México: Trillas.

Para efectos de ordenamiento metodológico, la evaluación es clasificada en evaluación diagnóstica, evaluación formativa y evaluación sumatoria.³³ Esta clasificación no concede importancia a algún tipo de evaluación en particular pues todas son complementarias, y sus aplicaciones son igual de necesarias.

La *evaluación diagnóstica* es una práctica fundamental en todo proceso de aprendizaje porque permite elaborar un inventario de los saberes previos del estudiante, de sus expectativas, intereses, debilidades y fortalezas con respecto a la asignatura en cuestión, de tal manera que se pueda diseñar y articular una propuesta significativa que promueva el aprendizaje.

La *evaluación formativa* es importante en cualquier proceso de formación porque por medio de ella se identifican las fortalezas y debilidades del proceso enseñanza-aprendizaje a medida que se presentan. Lo cual permite diseñar acciones de profundización, refuerzo o corrección que posibiliten el mejoramiento continuo en el proceso educativo y se constituye en un seguimiento tanto al desarrollo de los aprendizajes como a la pertinencia de la práctica docente.

La *evaluación sumatoria* es uno de los modelos que más uso han tenido en el ámbito educativo debido a que permite comprar los resultados que arroja; sin embargo, por sí mismo no es suficiente para crear un concepto confiable acerca del desempeño de la persona evaluada. No se descarta entonces el hecho de utilizar números o letras para representar el acto de evaluación. Lo que en la actualidad se propone es la complementariedad entre los criterios de evaluación, es decir, la evaluación no es un proceso rígido, inflexible y cuantificador. La evaluación es un proceso cualitativo y cuantitativo a la vez, cualitativo por cuanto permite una comprensión más explicativa de los sujetos evalua-

³³ *Ibíd.*

dos a la vez que facilita la incorporación de factores que escapan a la medición; y por otra parte, es un proceso cuantitativo porque permite la utilización de instrumentos de medición que arrojan resultados que pueden ser analizados estadísticamente.

Sin embargo, los resultados de la evaluación no pueden ser vistos como verdades definitivas ya que el propósito de la evaluación es reconstruir la experiencia, para intentar hacerla más cercana a lo que en verdad sucede en el proceso de desempeño de los estudiantes.

EVOLUCIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESORAL EN LA UTB

ANTECEDENTES

La UTB nace el 5 de agosto de 1970, como una corporación sin ánimo de lucro; recibe el reconocimiento como persona jurídica el 26 de octubre del mismo año e inicia sus primeras clases el 3 de marzo de 1971 con los programas de Economía, Ingeniería Eléctrica, Ingeniería Industrial e Ingeniería Mecánica.³⁴

Como proyecto estratégico de educación superior, la UTB, a lo largo de su historia, ha experimentado un notable desarrollo, «con sus naturales ajustes, adiciones, redireccionamientos requeridos de acuerdo con las exigencias de cada época, siempre acompañados del sector productivo, representado en los gremios de ANDI, Fenalco, Camacol, ACOPI y la Cámara de Comercio de Cartagena, socios corporados desde 1975, lo que le ha brindado la fortaleza de desarrollar un proyecto educativo líder, enfocado en una visión empresarial, de gran significado tanto para la empresa como para la sociedad».³⁵

³⁴ Universidad Tecnológica de Bolívar (2005). *Plan de desarrollo estratégico y prospectivo al 2014: más allá de la meta*. Cartagena de Indias.

³⁵ Martínez B., Patricia, (2006). «Liderazgo en la UTB; a propósito de nuestro 1 Congreso de Egresados y los 35 años de la primera clase en la UTB, marzo 3 de 1971». En: *El Cartero*, n.º 130, febrero 27 a marzo 5 de 2006. Sección editorial.

Mediante la resolución 2996 del 28 de noviembre del año 2003, el Ministerio de Educación Nacional le otorgó el reconocimiento como Universidad y se cambió la imagen corporativa y el logotipo institucional, y desde este momento se ha llamado Universidad Tecnológica de Bolívar. Esta fue una iniciativa que empezó a gestionarse desde 1997 y que se hizo realidad gracias a una política sostenida de excelencia y a la unión entre la institución y la empresa.

Este acontecimiento es de especial trascendencia en la historia de la institución dado que se reconoce que ha acreditado su desempeño con criterio de universalidad, su quehacer en investigación científica y tecnológica; la formación académica en profesiones y disciplinas, y la producción, desarrollo y transmisión del conocimiento y de la cultura universal y nacional.³⁶

Desde su fundación, la UTB ha reconocido al docente como agente de cambio en el proceso educativo universitario. Es así como, por medio de la suscripción de convenios con otras instituciones de educación superior y la creación de programas de posgrado propios, se ha dado la oportunidad para cualificar al docente de la UTB, de tal forma que este articule su desarrollo personal y profesional con el mejoramiento académico de la institución.

El desarrollo y consolidación de los programas académicos, así como el fortalecimiento de relaciones interinstitucionales cada vez más amplias, condujeron en 1989 a la iniciación de los primeros programas de posgrado en convenio con la Universidad Pontificia Bolivariana (Especialización en Ingeniería Ambiental) y la Universidad EAFIT de Medellín (especializaciones en Finanzas y en Mercadeo).³⁷

³⁶ Universidad Tecnológica de Bolívar (2004). *Estatutos generales*. Cartagena de Indias.

³⁷ Cedeño, Janeth (2008). *Historia de los posgrados*. Cartagena de Indias: Universidad Tecnológica de Bolívar.

En relación con los programas de maestría, la Corporación Universitaria Tecnológica de Bolívar ofrece los programas de Administración y de Ciencias Computacionales en el año de 1995 y posteriormente en el año 1999 ofrece la Maestría en Educación; estos programas se desarrollaron en el marco del proyecto Universidad Virtual por medio de una alianza con el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey (ITEMS) de México y la Universidad Autónoma de Bucaramanga (UNAB). Mediante teleconferencias apoyadas por tecnología informática y de comunicaciones, haciendo uso de los incipientes servicios de red disponibles en esa época, los docentes y estudiantes interesados completaron estudios de maestría, apoyados por la infraestructura instalada. Como resultado de esta innovación, en el año 2000 se realizó la primera ceremonia de graduación de maestrías en la modalidad virtual en Colombia.³⁸

En convenio con el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey (ITEMS) de México, se realizó también el Diplomado de Habilidades Docentes. Este diplomado ha sido un escenario importante para la actualización de los profesores en materia pedagógica, debido a que en él se les facilitan los conceptos, métodos y herramientas necesarios para promover exitosamente los procesos de enseñanza, aprendizaje y evaluación en el aula.

El año 1997 marcó el inicio de los programas de posgrado propios en la UTB con la Especialización en Gerencia de Mercadeo. Al segundo semestre del 2008, la institución ofrece veinticuatro programas de posgrado en las distintas áreas: Ingenierías, Ciencias Económicas y Administrativas, Ciencias Sociales y Ciencias Básicas, de los cuales diecisiete programas de posgrado son propios y siete en convenio con reconocidas universidades a nivel nacional e internacional.³⁹ La creación de progra-

³⁸ Rueda, Luis Eduardo (2008). Cátedra institucional a docentes de idiomas, 17 de octubre.

³⁹ Coordinación de Mercadeo de Posgrados.

mas de posgrado propios en la UTB ha sido el resultado de un esfuerzo de formación de los docentes, y la muestra de un proceso continuo de acumulación de conocimientos y del nivel de avance en las capacidades personales, investigativas y de recursos físicos para poder ofrecer programas de educación avanzada acordes con las necesidades del entorno.

Desde la perspectiva de la administración, la UTB continúa empeñada en superar sus propios logros en el uso de la tecnología, acudiendo a su experiencia, espacio físico adecuado y dotación de recursos de manera que se atienden con suficiencia todas las necesidades de la organización, así como aquellas relacionadas con la investigación y práctica docente, las que se apoyan en ocho salas de informática dotadas con computadores de última generación, al igual que distintos espacios de propósito específico, laboratorios, talleres, y facilidades computarizadas para diseño gráfico y simulación que apoyan la docencia.

La formación profesoral como órgano de la universidad

Antes del 2002, la Dirección de Gestión Humana era la encargada de la función de la formación profesoral. Las funciones de formación se centraban en la docencia y consistían básicamente en la administración del presupuesto de movilidad.

En ese entonces la movilidad docente en la UTB se materializaba en la realización de maestrías a nivel nacional e internacional. Cada facultad se limitaba a identificar a los docentes candidatos a participar en este programa y a manejar los recursos financieros para que se llevara a cabo.

El reconocimiento de la institución como Universidad en el año 2003, dio un gran impulso a la formación profesoral. En ese año se delegó su función a la Dirección de Investigaciones, en el interior de la cual se creó la Coordinación de Desarrollo Docente.

Debido al carácter investigativo que la UTB adquirió al ser reconocida como primera universidad privada en la ciudad de Cartagena, la institución ha suscrito un número cada vez mayor de alianzas con entidades y convenios con universidades nacionales, asociaciones y universidades internacionales; corporaciones, cooperativas, entidades gubernamentales, redes y asociaciones.

Con el fin de identificar y gestionar los programas de formación dirigidos a los docentes producto de alianzas y convenios suscritos a nivel nacional e internacional, se creó en el 2004 la Dirección de Educación y Desarrollo Profesoral, la cual asumió la función de formación docente hasta el año 2006. Luego, en el 2007, esta dirección se convirtió en Coordinación de Desarrollo Profesoral y Proyectos Académicos.

Para el cumplimiento de sus fines, este importante órgano de la universidad trabaja en coordinación directa con la Vicerrectoría Académica, las facultades y las direcciones de programa, asimismo con las dependencias de Educación Virtual, Educación Permanente, Posgrados y Gestión Humana.

Este énfasis en la formación profesoral tuvo más impulso por el hecho de que, en el año 2003, en el *Estatuto Docente* se empezó a exigir que los docentes realizaran programas de posgrado que les permitieran profundizar en su campo, de acuerdo con su formación de pregrado.

La Coordinación de Desarrollo Profesoral y Proyectos Académicos, desde sus inicios, ha venido apoyando la ejecución de las políticas de formación del cuerpo profesoral de la UTB. Los distintos programas de formación para los docentes son una muestra general de los esfuerzos que la UTB ha hecho a lo largo de su trayectoria por desarrollar su nivel académico e investigativo.

Entre estos programas de formación se pueden señalar: las acciones de formación permanente (talleres, cursos y diploma-

dos), los programas de apoyo que la universidad brinda en formación en posgrado (especializaciones, maestrías y doctorados), los tradicionales Simposios Semanales, que tienen como objetivo discutir temas acerca de los intereses, necesidades y proyectos de cada facultad; el Simposio Mensual, que convoca a los docentes de cátedra y tiempo completo alrededor de una experiencia significativa, el intercambio de saberes y el contacto interdisciplinar; y la Jornada Pedagógica, un espacio mensual en el cual se dialoga acerca del ejercicio del maestro en el aula y fuera de ella.

Todo esto en cumplimiento de los acuerdos y las políticas que promueven la formación de un cuerpo profesoral con vocación de clase mundial, con deseos de crecimiento, con altos estándares de calidad, seguros de su desempeño frente a sus pares académicos, con maestrías y doctorados, lo cual se constituye en la prioridad para la UTB, declarada en la visión y en el Plan Estratégico Institucional.⁴⁰

AÑO 2002

El año del redireccionamiento estratégico: un nuevo rumbo

A partir de lo establecido en la reforma estatutaria aprobada a finales del año 2001 y refrendada por el Ministerio de Educación Nacional en febrero del 2002, y de los resultados producidos por el estudio estratégico de análisis interno y externo, contratado con la Universidad del Norte, el Consejo Superior emprendió la Formulación del Redireccionamiento Estratégico Institucional Tecnológica 2006. El 2002 fue un año impor-

⁴⁰ Mestre, Gilma (2007). *Informe de gestión, año 2007*. Cartagena de Indias: Universidad Tecnológica de Bolívar.

tante para el programa de formación profesoral, los principales acontecimientos presentados en este ámbito fueron los siguientes:

- 1) El Consejo Superior, máximo órgano de gobierno institucional, lideró la *formulación de una nueva Política de Desarrollo Profesoral*, en la cual se establecieron requisitos y condiciones para administrar los programas específicos de desarrollo docente, y particularmente en lo relativo a programas de formación avanzada. En desarrollo de esta política, durante el año 2003 se ejecutaron programas de apoyo a la formación avanzada de docentes, planes de educación continuada, de formación pedagógica, de capacitación en segundo idioma y de movilidad nacional e internacional por medio de intercambios, pasantías y rutas académicas. Al terminar el año 2003, las inversiones por este concepto superaron los 290 millones de pesos.
- 2) Nuevos docentes investigadores. Cuarenta profesores inscribieron su hoja de vida en la base de datos de Colciencias, sirviéndose del *software* Curriculum Vitae Latinoamericano y el Caribe CVLAC.⁴¹
- 3) Diplomado de Habilidades Docentes. Programa orientado especialmente a los profesores. En su tercera promoción contó con la participación de veinte docentes.
- 4) Jornadas pedagógicas. Dentro del programa de formación profesoral, se cumplió exitosamente una agenda de jornadas pedagógicas mediante las cuales se lanzó la nueva propuesta pedagógica, dando cabida a discusiones especiales sobre metodología.

⁴¹ CVLAC es un espacio común de integración e intercambio de información de los currículos, de todas aquellas personas que forman parte de los sistemas de ciencia, tecnología e innovación, en países como: Brasil, Colombia, Venezuela, Ecuador, Chile, Argentina, entre otros.

- 5) Nuevo estatuto profesoral. En el 2002 se comenzó a elaborar el actual *Estatuto Docente*, el cual fue aprobado por el Consejo Académico en el primer semestre del 2003.
- 6) Proyecto SAVIO (Sistema de Aprendizaje Virtual Interactivo) — RUM (Red Universitaria Mutis). Conformación de una comunidad virtual de aprendizaje entre maestros, a partir de un proceso de formación en el desarrollo de contenidos virtuales.

En el 2002, SAVIO desarrolló actividades con la participación activa del cuerpo profesoral entre las que se destacan:

- La formulación del modelo pedagógico para el sistema SAVIO (y posteriormente participación en la formulación del modelo para la UTB).
 - El desarrollo de la plataforma tecnológica (Aula virtual dos versiones: Windows y Linux).
 - Asesoría para diseño de cursos.
 - Elaboración de los estándares para el diseño de cursos presenciales, virtuales y apoyados en tecnología.
 - Programa de capacitación a docentes de cursos apoyados en tecnología.
 - Participación en dos de los vectores del plan estratégico 2002-2006: cobertura, tamaño y flexibilidad y desarrollo profesoral.
- 7) Desarrollo de infraestructura física, tecnológica y servicio de bienestar.
 - *Orientación y consejería*. La UTB en el año 2002 contó con dos psicólogas de tiempo completo cuyo objetivo principal fue ofrecer un servicio de orientación y consejería integral a estudiantes, docentes y personal en general vinculado a la institución. Du-

rante el año 2002, hicieron uso de este servicio 145 personas.

- *Revista Universidad y Desarrollo*. Se llevó a cabo esta importante publicación institucional de la UTB, encargada de difundir semestralmente la producción intelectual de sus empleados, en especial de sus docentes, y en casos especiales también de personas no vinculadas con la institución.
- *Programa institucional de adquisición de computadores portátiles*. Treinta y ocho profesores de la institución adquirieron computadores de última generación con el apoyo de la institución. Equipos que se convertirán en invaluable herramientas para mejorar los niveles de calidad docente.

8) Convenios, intercambios académicos y participación en eventos externos a nivel nacional e internacional.

- *SENA*. Convenio para Cooperación Interinstitucional y el intercambio de profesores, estudiantes y conocimientos en áreas comunes.
- *X Congreso Internacional de Ingeniería Mecánica*. La Facultad de Ingeniería Mecánica, participó en el X Congreso Internacional de Ingeniería Mecánica, con la presentación de un modelo matemático computacional mediante el cual se pueden estudiar las abolladuras y el impacto de explosiones sobre los oleoductos.
- *Universidad West Indies de Jamaica*. Durante un mes y medio, viajó en intercambio académico en idiomas a la Universidad West Indies de Jamaica, un grupo de profesores y estudiantes que dejaron en alto el nombre de la institución por la calidad de sus aportes académicos y culturales.

- *1er Encuentro de Profesores de Inglés*. Evento de integración de carácter nacional celebrado en la ciudad de Bogotá.
- 9) Internacionalización.
- Se creó el Centro Internacional (TIC), dependencia que, como se anotó anteriormente, además de manejar las actividades de formación en idiomas extranjeros, ofrece a la comunidad académica una completa información sobre actividades y proyectos de estudio en el extranjero.
 - Se desarrolló un proceso de evaluación del nivel de bilingüismo en los empleados, profesores, directivos y administrativos, y en la comunidad estudiantil, con miras a establecer el estatus actual de esa variable, debido a que los indicadores de gestión propuestos establecieron su incremento constante hacia el 2006. Se obtuvieron los siguientes resultados: en estudiantes, 4%; en empleados de la institución, 2%.
 - Se establecieron formalmente alianzas para la búsqueda de oportunidades de formación internacional con instituciones tales como Colfuturo, Grupo Gales, Apice, Fundación Fulbright y University of Houston (Clear Lake).

AÑO 2003

Año de la calidad y la responsabilidad social: un año para «gerenciar» el cambio de rumbo

El 2003 se constituye en el primer año en que se implementa la nueva concepción institucional, conceptualizada y estructurada

a lo largo del segundo semestre del año 2002, y se inician de manera coordinada y sistemática acciones estratégicas orientadas a consolidar las bases del carácter académico como universidad.

Por eso, además de constituirse en el «Año de la Calidad y la Responsabilidad Social», al ser los valores corporativos que soportan la consolidación de una cultura institucional pertinente, eficiente y de excelencia, se constituye en el año para gerenciar grandes cambios en toda la organización.

Los cambios en la Política de Desarrollo Profesoral, Investigaciones y Publicaciones buscaron hacer de las facultades unidades académicas innovadoras, con mayor fuerza hacia el exterior; con nuevos programas y relaciones, promoviendo la tercera fuente de ingresos.

El Consejo Superior lideró la política institucional en todos los vectores estratégicos y fue el soporte de la administración para gerenciar los cambios que había que implementar en el 2003. Entre las acciones realizadas por el Consejo Superior se destaca la aprobación del Plan de Desarrollo Profesoral con el que la institución ha comenzado a orientar el gran cambio en el perfil del docente de la UTB, apoyando de manera decidida la formación avanzada y en idiomas de su personal docente.

Investigaciones, desarrollo profesoral y publicaciones es uno de los diez pilares principales o vectores estratégicos que sustentan el proceso de redireccionamiento estratégico al 2006. Según este importante vector estratégico, el principal pilar del desarrollo institucional lo constituye su capital intelectual: el profesorado. Se logra una universidad de calidad, sólida y competitiva, con investigación pertinente y profunda, si su talento humano es su núcleo de excelencia.

En el aspecto de la formación profesoral, los principales acontecimientos del 2003 fueron los siguientes:

- 1) Posicionamiento Institucional. Como principal tarea abordaron los aspectos que soportaban las bases del

carácter académico de la UTB: ser una institución de formación e investigación. Para esto, se orientaron las acciones a fortalecer el cuerpo docente; a reforzar, recoger y acreditar el trabajo en investigación; a mejorar la infraestructura física y tecnológica; y a asegurar una estabilidad económica, financiera, administrativa y organizacional.

2) El Consejo Académico, como órgano de dirección, fue decisivo para implementar los cambios institucionales. A continuación se destacan sus principales acciones relacionadas con la formación profesoral:

- *Estatuto Docente*, reglamento de investigaciones y creación del sello editorial. En aras de fortalecer el vector de desarrollo profesoral, investigaciones y publicaciones, en el segundo semestre del 2002 se inició la preparación del *Estatuto Docente*, aprobado en mayo del 2003, luego de un proceso amplio de participación profesoral para su elaboración. Se aprobaron igualmente el reglamento de investigaciones y la creación del sello editorial institucional.
- Modelo pedagógico. El Consejo Académico monitoreó la implementación del nuevo modelo pedagógico institucional, verificando que los docentes avanzaran en la apropiación del espíritu del nuevo modelo de formación, flexible, creativo, innovador y con perfil investigativo.
- Comité de Vinculación y Promoción Docente. Se aprobó la conformación de un comité responsable de la vinculación y promoción docente y se diseñó el procedimiento para que este órgano se encargue de este proceso, con las mayores garantías de transparencia y objetividad.

- Evaluación de docentes y directivos. Se aprobó y se realizó el seguimiento al proceso de evaluación y autoevaluación de los docentes y directivos, de acuerdo con los perfiles y las competencias de cada cargo.
- 3) Alianza UTB - Universidad de los Andes. El 21 de noviembre del 2003, la Universidad de los Andes y la UTB suscribieron el convenio Alianza para la Excelencia y el Desarrollo. El convenio está dirigido a estudiantes de pregrado, posgrado, profesores, investigadores, empresas gubernamentales y no gubernamentales, y contempla beneficios como intercambios estudiantiles, cursos coterminales para iniciar estudios de maestría durante los últimos semestres del pregrado y transferencias directas desde los programas básicos de la UTB a los ciclos profesionales de la Universidad de Los Andes. Para los docentes, la alianza contempla la formación en el nivel de magíster y la creación de un fondo mutuo interinstitucional para favorecer la movilidad de docentes e investigadores.
 - 4) La reforma estatutaria del 2003 define a la UTB como una institución de formación e investigación, y en desarrollo de ese precepto se crea la Vicerrectoría Académica, y se ubica en ella la Dirección de Investigaciones, ahora redefinida como una dependencia de planificación y asignación de los recursos para la investigación, de coordinación y apoyo a las iniciativas de investigación de las facultades, y dotada de los medios suficientes para apoyar la formación avanzada de los docentes en programas de posgrados con perfil formativo en investigación.

El Plan de Desarrollo Tecnológica 2006 propone, entonces, un direccionamiento estratégico en diez as-

pectos o vectores. Uno de ellos, el vector número ocho, se denominó «Investigaciones, desarrollo profesoral y publicaciones».

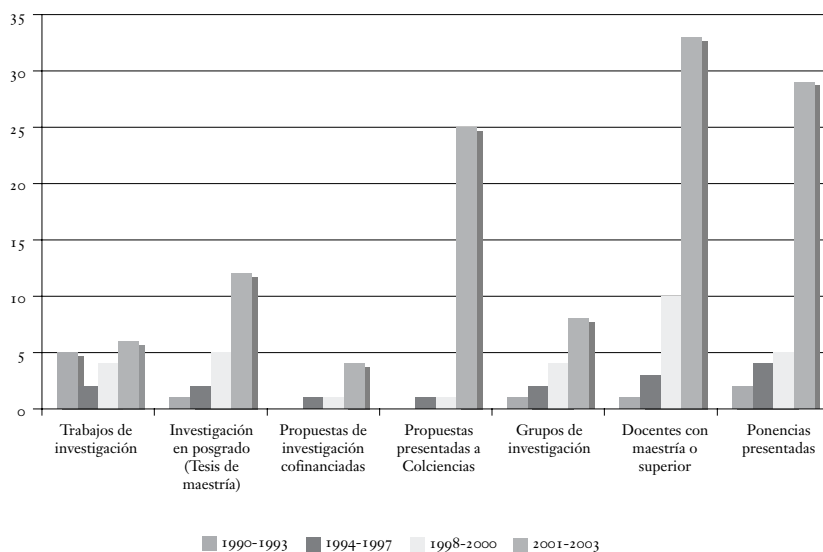
El 2003 fue un año donde se trabajó decididamente en este vector, al considerarse el principal pilar del desarrollo institucional. El aumento en el nivel de formación de su cuerpo docente de dedicación exclusiva y el incremento en los recursos financieros destinados a la investigación en el 2003 fueron fundamentales para la reafirmación del carácter académico y definitivo para el crecimiento en la actividad investigativa de la UTB. Lo cual se refleja en el progreso vertiginoso en materia de formación profesoral e investigaciones.

Tabla 5
Comportamiento de los indicadores
de investigación en el periodo 1990-2003

Componente	1900-1993	1994-1997	1998-2000	2001-2003
Trabajos de investigación	5	2	4	6
Investigación en posgrado (Tesis de maestría)	1	2	5	12
Propuestas de investigación cofinanciadas	0	1	1	4
Propuestas presentadas a Colciencias	0	1	1	25
Grupos de investigación	1	2	4	8
Docentes con maestría o superior	1	3	10	33
Ponencias presentadas	2	4	5	29

Fuente: Universidad Tecnológica de Bolívar (2003). *Informe de gestión y balance social.*

Figura 3
Comportamiento de los indicadores
de investigación en el periodo 1990-2003



Fuente: Universidad Tecnológica de Bolívar (2003). *Informe de gestión y balance social*.

En el indicador de *Grupos de investigación*, se pasó de 0 grupos en el 2002 a 8 grupos registrados en Colciencias, de los 9 enviados, según certificación igualmente expedida por Colciencias. La meta al 2006 era la de contar con 14 grupos (uno por programa), lo cual sitúa en un 60% de avance de este indicador en el primer año del Plan de Desarrollo 2002-2006.

El indicador de *Profesores con maestría*, definido como «Número de profesores con maestría en su especialidad / total de profesores», venía de un 12% en el 2002, y en el 2003 estuvo en un 18%; a 30% de avance sobre la meta al 2006 de 50%.

En cuanto al indicador de *Profesores de tiempo completo con maestría*, definido como «Número de profesores

de tiempo completo con maestría / total de profesores», estaba en un 47%; venía de un 39% en el 2002, y la meta al 2006 era llegar al 80%. A un año de iniciado el Plan 2002-2006, ya se había logrado llegar a más del 50% de la meta.

- 5) Apoyo para estudio de maestrías. En consonancia con el Plan de Capacitación Docente, el Comité de Vinculación y Promoción Docente aprobó el apoyo para estudios de maestría de siete profesores.
- 6) Fortalecimiento de competencias pedagógicas. Se realiza por medio de cursos anuales para adquirir habilidades docentes y por medio de seminarios permanentes y jornadas pedagógicas. Los docentes participaron en diez jornadas pedagógicas en el 2003 y once docentes recién vinculados participaron en el Diplomado de Habilidades Docentes.
- 7) Portafolio del trabajo docente. Se estructuró el portafolio del trabajo docente que servirá de base para la autoevaluación del docente (en el aula, en la investigación, la extensión y la proyección social, como también su desempeño académico en los cursos de formación avanzada) y establecer el grado de coherencia y consistencia entre esta actividad y el plan anual y prospectivo de cada programa académico; justificar y apropiar los recursos financieros y logísticos futuros que exija el trabajo del docente.
- 8) Nuevas vinculaciones. Como parte de la política de fortalecimiento de nuestro cuerpo docente e investigativo, se gestionó la vinculación para el 2004 de un nuevo grupo de diez profesores.
- 9) Asimilación de académicos al nuevo *Estatuto Docente*. Se promovieron de categoría a cinco profesores según el escalafón del anterior estatuto docente.

10) Movilidad académica. Al campus universitario llegaron de otras partes del mundo diecisiete estudiantes, dos asistentes y trece profesores e invitados especiales. Asimismo, doce de nuestros estudiantes y dos de nuestros profesores viajaron al exterior.

11) Internacionalización:

- El año 2003 fue importante para iniciar la cultura de internacionalización en la universidad, definida como vector del desarrollo estratégico de la institución.

Tabla 6
Comportamiento de los indicadores
de internacionalización en el periodo 2002-2003

Indicador	2002	2003	2004
Bilingüismo de estudiantes (en proceso, cursando estudios)	103 4%	1497 58%	2064 80%
Bilingüismo de profesores (en proceso, cursando estudios)	4 1.9%	34 17%	50 25%
Bilingüismo de directivos y administrativos (bilingües y en proceso, cursando estudios)	23 1%	116 80%	144 100%
Movilidad internacional estudiantil (se tratará de incrementar el intercambio)	1 1%	8 31%	28 1%
Movilidad internacional docente	8 5%	5 3%	12 6%
Índice de atracción de estudiantes extranjeros	0 0%	3 0.11%	28 1%
Índice de atracción de profesores extranjeros	2 3.8%	5 8%	7 10%

Fuente: Universidad Tecnológica de Bolívar (2003). *Informe de gestión y balance social.*

- Capacitación de docentes en segunda lengua. Como acción para avanzar en el bilingüismo de los docentes, se establecieron horarios especiales de atención para el estudio de una segunda lengua. En este proceso, veintinueve docentes (de planta y cátedra) asistieron a capacitación en idiomas, 34% (21/62) de los docentes de planta asistieron a capacitación en inglés y dos docentes de planta, a capacitación en francés.

Tabla 7
Capacitación de docentes en segunda lengua 2003

Profesores	2002	2003	2004	Meta 2006
Cátedra	133	130	162	198
Tiempo completo	(1/44)	(1/42)	(1/40)	(1/30)
Con especialización	68 (36,1%)	61 (31,7%)	56 (23,9%)	15%
Con maestría	33 (17,5%)	42 (21,88%)	60 (25,64%)	80%
Con maestría en su área de especialización	22 (11,7%)	34 (17,7%)	42 (18%)	50%
Con formación de doctorado	0	4 (2,6%)	6 (2,56%)	5%

Fuente: Universidad Tecnológica de Bolívar (2003). *Informe de gestión y balance social.*

- 12) Nuevas formas de financiación. La universidad realizó una gestión importante con la Fundación Carolina y otras entidades patrocinadoras para la obtención de becas y satisfacer servicios que requerían nuestros programas y proyectos institucionales sin tener que hacer inversiones adicionales, lo que representó un ahorro para la institución estimado en \$325 millones de pesos (se detalla en la siguiente tabla):

Tabla 8
Nuevas formas de financiación
de formación profesoral 2003

Empresa	Dedicación	Valor
Patrocinio de conferencistas y tiquetes	Icetex, Convenio Andrés Bello	14'909,200
Beca docente	Fundación Carolina	74'686,956
Free press	Gestión de Comunicaciones	131'367,100
Postobón	Cafetería	105'000,000
	TOTAL	325'963,256

Fuente: Universidad Tecnológica de Bolívar (2003). *Informe de gestión y balance social.*

- 13) Actividades sociales. Con el propósito de promover la integración entre los funcionarios, tanto docentes como administrativos, se coordinó, entre otras actividades sociales, el Día del Docente.

AÑO 2004

Primer año de reconocimiento como universidad: ¡un año para la investigación!

En seguimiento del Plan Estratégico Tecnológica 2006, al tiempo que se consolida la sostenibilidad de la universidad en lo económico, se trabaja también por mostrar nuevos logros en materia de formación profesoral.

La base del Plan de Desarrollo 2002-2006 para fortalecer el cuerpo profesoral se fundamentó en el desmonte de bonificaciones extralegales. En el 2004, la inversión en desarrollo docente y en beneficios para empleados duplicó las expectativas de las bonificaciones desmontadas. Este esfuerzo institucional se rea-

lizó considerando la necesidad de tener un cuerpo profesoral de excelencia y de altos niveles de formación que son el requisito para llegar a ser una universidad que realice investigación.

El fortalecimiento del cuerpo profesoral se realizó mediante tres estrategias: la inversión en formación de los docentes de planta, la contratación de nuevos docentes y la formación de jóvenes docentes.

- 1) Formación de docentes de planta. El programa de capacitación y desarrollo docente apoyó cursos de maestría y doctorado en universidades del país y del exterior a quince docentes de tiempo completo. La inversión en capacitación y desarrollo docente alcanzó la suma de \$358 millones. Otras acciones desarrolladas en procura de un cuerpo docente de calidad son: la realización del Simposio Semanal, las Jornadas Pedagógicas mensuales, el Diplomado de Habilidades Docentes y la capacitación en inglés.

Tabla 9
Apoyo a la formación avanzada de los docentes 2004

Programas	Maestrías	Doctorados
Ing. Industrial	3	1
Ing. Mecánica	1	1
Ing. Electrónica	2	0
Ing. Sistemas	2	0
Comunicación social	1	0
Psicología	2	0
Economía	0	1
Humanidades	1	0
TOTALES	12	3

Fuente: Universidad Tecnológica de Bolívar (2004). *Informe de gestión y balance social.*

- 2) La asistencia a congresos y seminarios y eventos de carácter nacional e internacional en calidad de ponentes o participantes son otras formas de cualificar el cuerpo docente y difundir la productividad académica de la institución. En el 2004 se apoyó la participación de catorce docentes en veintiséis ponencias (eventos), cuatro de ellos en los siguientes eventos internacionales:
- Congreso de negocios en Guadalajara México (participación como asistente).
 - Learning Conference 2004 — Cuba virtual. Ponencia: «Motivation and Identity in EFC: What do Student Really Want?» y «Teachers? Views on English Lang Literacy and Pedagogy».
 - v Iberoamerican Meeting on Optics and 8th Latin American Meeting on Optics, Lasers and Their Applications — Islas Margarita Venezuela. Ponencia: «Seguimiento Multiespectral del Fitoplancton en el Caribe Colombiano».

Tabla 10
Ponencias docentes 2004

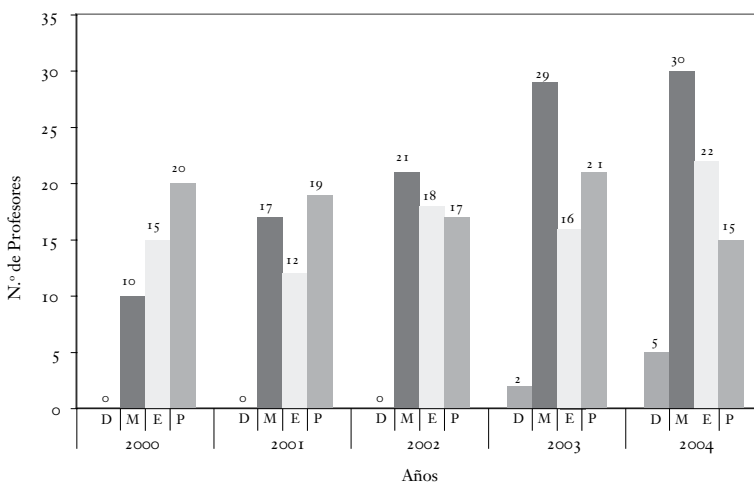
Facultad	N.º Docentes	N.º Ponencias	Nacio- nales	Interna- cionales
Ingeniería	4	5	5	0
Ciencias Económicas y Adm.	1	1	0	1
Ciencias Sociales	4	8	8	0
Ciencias Básicas	2	6	5	1
Dirección Educación	3	6	4	2
TOTAL	14	26	22	4

Fuente: Universidad Tecnológica de Bolívar (2004). *Informe de gestión y balance social*.

- 3) Programa docente visitante. Durante un semestre nos visitaron cuatro profesores procedentes de la República Checa, Inglaterra y Polonia, gracias a los convenios y alianzas con entidades como la Asociación Internacional de Estudiantes Aiesec e Ictex, los cuales vinieron a fortalecer el programa de formación en inglés.
- 4) Movilidad de estudiantes con la participación de docentes. Se realizó una ruta académica internacional a Chile y Argentina con estudiantes y docentes del Programa de Finanzas y Negocios Internacionales.
- 5) Contratación de nuevos docentes de planta. La contratación de nuevos docentes con título de maestría y doctorado es la estrategia que permite de manera inmediata elevar el nivel de formación de los docentes para ir consolidando un cuerpo profesoral de altas capacidades académicas. En el 2004 se elevó a cinco el número de doctores y a treinta los docentes con título de maestría.

Figura 4

Nivel de formación profesores de tiempo completo 2004



Fuente: Universidad Tecnológica de Bolívar (2004). *Informe de gestión y balance social.*

- 6) Fortalecimiento de la academia y la investigación. Gracias al desarrollo de un contundente plan de desarrollo profesoral, de investigaciones y publicaciones, la vinculación de nuevos docentes con altas calificaciones a la actividad académica e investigativa de la universidad y el compromiso con la Acreditación de Excelencia en todos los programas académicos. Entre las acciones realizadas por el Consejo Superior en el 2004 se encuentran:
- Implementación de la escala salarial docente en función de la formación y los méritos académicos.
 - Aprobación de nuevas vinculaciones de docentes con títulos de magíster y doctorado para el fortalecimiento de la docencia y la investigación.
 - Fortalecimiento del programa de formación avanzada de los docentes para la consolidación de un cuerpo profesoral de altas calidades académicas.
 - Inclusión de los docentes de inglés en el escalafón docente para conformar un cuerpo profesoral de idiomas altamente calificado.
 - Aval a la política de incentivos por producción intelectual de los docentes.
- 7) El Consejo Académico, máximo organismo de dirección académica, aprobó en el 2003 el Estatuto Docente, que permitió entregar por primera vez bonificaciones por los resultados de productividad docente obtenidos en el 2004. En este año también se reformaron otros documentos institucionales como los reglamentos estudiantil, de bienestar y de biblioteca.
- 8) Fortalecimiento de los convenios. Se definieron alianzas estratégicas para el desarrollo tales como las logradas con la Universidad de los Andes y la Universidad del Norte para la movilidad estudiantil, profesoral, la

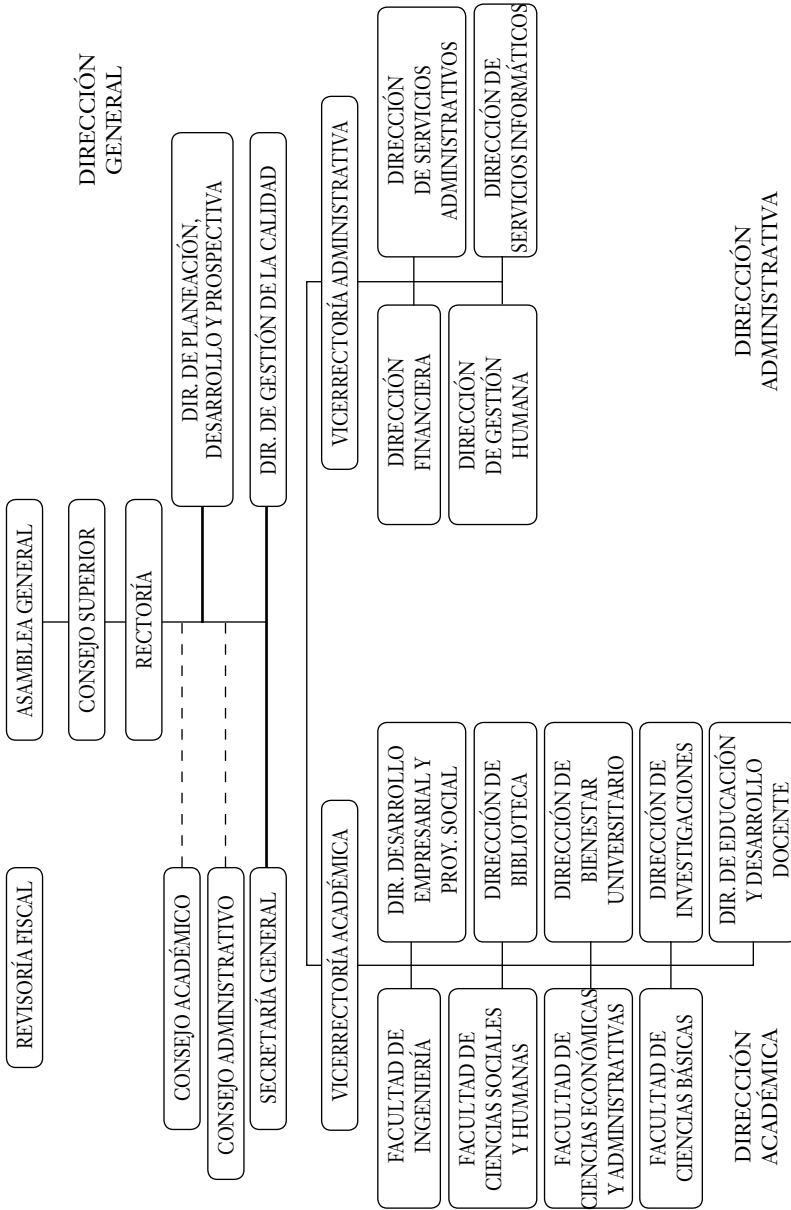
formación conjunta de nuestros docentes, y el trabajo colaborativo en investigaciones y publicaciones; y el convenio firmado con el Instituto Tecnológico de Comfenalco para compartir el saber y facilitar a sus estudiantes el acceso a la formación profesional de nuestra universidad.

- 9) Convenio UTB-Universidad de los Andes:
- Se constituyó el Fondo UTB-Universidad de los Andes de 120.000 dólares para el desarrollo profesoral de la UTB.
 - Tres docentes de la Facultad de Ingeniería de la UTB cursan estudios de maestría en la Universidad de los Andes.
 - Cursos coterminales. En el plan de relevo generacional, la universidad inició la implementación del Programa de Coterminales en convenio con la Universidad de los Andes (fondo UTB-Universidad de los Andes). Su finalidad es la formación en maestrías de jóvenes talentosos de los diferentes programas, con vocación hacia la docencia y la investigación. En el 2004 se dio inicio a este programa con cuatro estudiantes de la UTB (tres estudiantes de la Facultad de Ingeniería y uno de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas). Iniciaron cursos de maestría mientras terminaban sus últimos semestres de pregrado.
- 10) Convenio UTB-Universidad del Norte. Se dieron descuentos para docentes de la UTB que cursaban programas de maestría en la Universidad del Norte. Con este programa se beneficiaron dos docentes.
- 11) Estructura organizacional. En el 2004 se mantuvo la estructura general determinada en el plan, sin embargo se dieron algunos ajustes, de los cuales se destaca

la creación de la Dirección de Educación y Desarrollo Docente para el fortalecimiento del modelo pedagógico, la formación profesoral, reforzar la educación virtual y el compromiso con el bilingüismo. En la figura 5 se puede apreciar el organigrama general de la universidad.

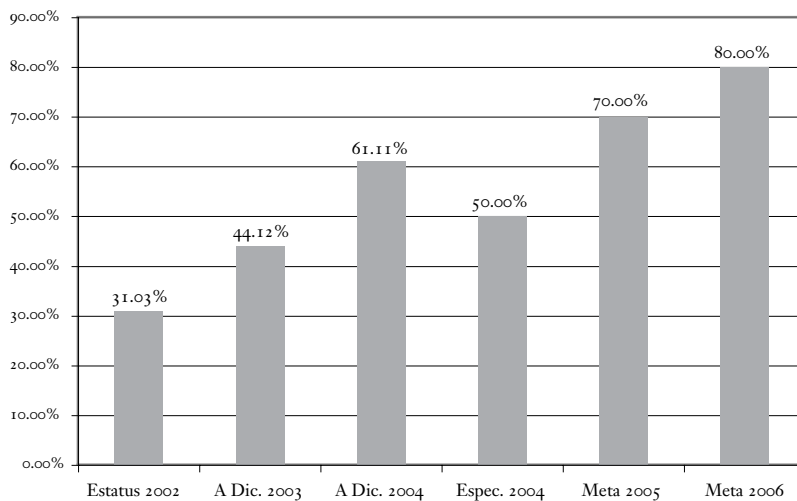
- 12) Fortalecimiento de la investigación:
 - La participación de los docentes de tiempo completo en la realización de proyectos de investigación ha sido decisiva. En el 2004 se superaron las metas del número de docentes vinculados a proyectos de investigación.
 - Uno de los logros más destacados en este vector es la consolidación de los grupos de investigación. En el 2004 la universidad logró tener catorce grupos de investigación inscritos en Colciencias, tres de ellos reconocidos por esta entidad: GAICO, ORMUZ y GIPED. Este resultado fue particularmente significativo, porque con él se dio inicio al «Quinquenio de la Investigación».
 - Se presentaron cinco ponencias en los encuentros de la Red Colombiana de Semilleros de Investigación (COLSI) promovidos por Colciencias.
- 13) Convocatoria interna de investigaciones. Se realizó la convocatoria interna de proyectos de investigación en la cual se presentaron diecinueve proyectos con la participación de treinta y nueve docentes. La Universidad aportó recursos para la financiación de los proyectos por valor de \$97 millones.
- 14) Estímulo a la productividad. Con el propósito de incentivar la producción intelectual de los docentes se otorgaron las bonificaciones establecidas en el *Estatuto Docente* a los treinta y nueve docentes que presentaron sus trabajos a evaluación.

Figura 5
Estructura organizacional 2004



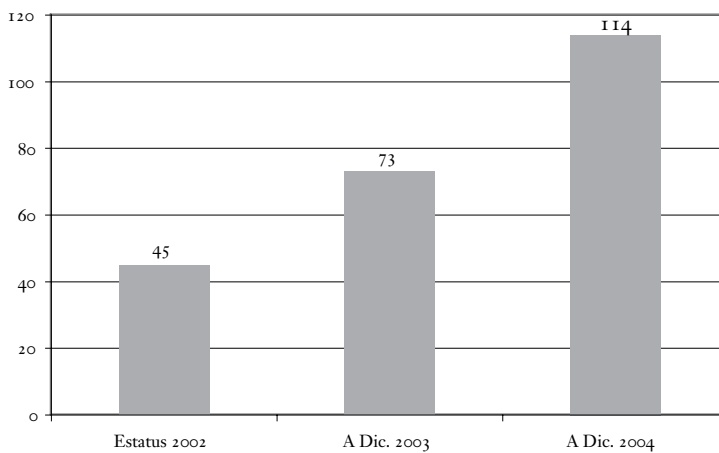
Fuente: Universidad Tecnológica de Bolívar (2004). *Informe de gestión y balance social.*

Figura 6
Participación porcentual de docentes de tiempo completo en investigación 2004



Fuente: Universidad Tecnológica de Bolívar (2004). *Informe de gestión y balance social.*

Figura 7
Participación total de docentes de tiempo completo en investigación 2004



Fuente: Universidad Tecnológica de Bolívar (2004). *Informe de gestión y balance social.*

- 15) Publicaciones. Las inversiones para fortalecer el cuerpo docente evidenciaron resultados inmediatos. En el 2004 se logró afianzar el sello editorial de la universidad con la edición de catorce documentos entre libros, guías, notas de clase y revistas, entre otros.
- 16) Diálogo de saberes. Es una iniciativa liderada por el grupo de docentes con título de doctor para generar un diálogo académico en torno a la investigación. En el mes de agosto se presentó una muestra de cuarenta proyectos de investigación realizados por docentes y estudiantes del semillero de investigación.
- 17) Reconocimiento al Docente Meritorio. Se implementó por primera vez un concurso para reconocer los resultados de los docentes.⁴²
- 18) Jornadas Pedagógicas. El compromiso permanente por una docencia con calidad ha tenido en cuenta tanto la actualización en la disciplina como la complementación pedagógica necesaria para que ese conocimiento sea transferido de manera eficaz. En ese sentido, se realizaron nueve jornadas en el año. Entre los ejes de estas jornadas estuvieron: la investigación-acción en la educación y sus ámbitos en el salón de clase y el bilingüismo y las técnicas para su implementación en el aula. Ambos, orientados a la apropiación y fortalecimiento de nuestro modelo pedagógico.

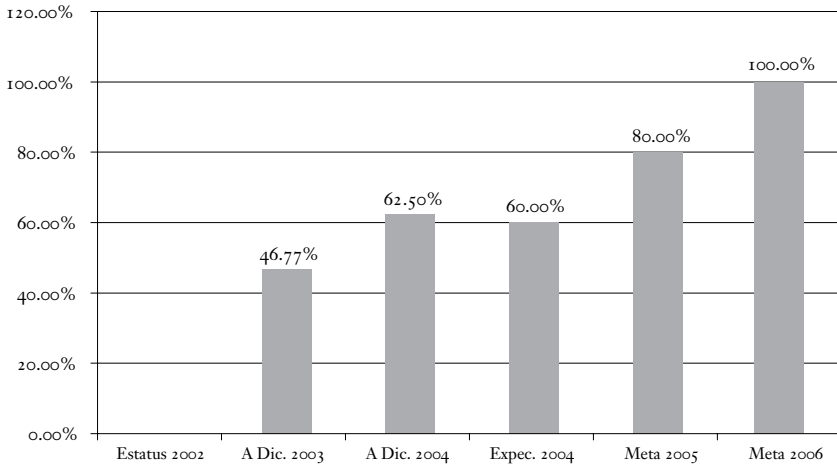
Temas de las Jornadas Pedagógicas:

- La investigación: una interacción docente-estudiante.
- Taller de investigación en el aula.
- El desarrollo social y humano.

⁴² Se seleccionó a Jorge Luis Muñiz como el mejor docente del año.

- La investigación-acción en la educación.
 - Ámbitos de la investigación en el salón de clases.
 - Lo profesionalizante frente a la creación del conocimiento en la universidad colombiana.
 - El bilingüismo en la UTB y técnicas para su implementación.
 - Dilemas éticos y desarrollo de competencia ciudadana.
 - Análisis para la aplicación del reglamento académico de la UTB.
- 19) Programa de bilingüismo. El compromiso de los docentes con relación al aprendizaje del inglés fue muy satisfactorio: el 63% de ellos tuvieron capacitación en este idioma, superando así la meta propuesta para el año. El compromiso del personal directivo y administrativo por alcanzar niveles de bilingüismo se refleja en la mejora del indicador.
- 20) Educación permanente — proyectos especiales. Se inició en convenio con el Ministerio de Educación Nacional el Programa de Fortalecimiento a la Capacidad de Gestión de los Directivos Docentes, beneficiando a trescientos funcionarios de las diferentes secretarías de Educación departamentales y distritales de Sucre, Sincelejo, Magangué, Cartagena y Bolívar.
- 21) Bilingüismo — proyectos especiales. Open Acces Language Center realizó cursos entre los que se destacan: «Metodología para la enseñanza del idioma inglés», realizado en convenio con la Secretaría de Educación Distrital, dirigido a cien docentes de niveles básica primaria y preescolar de las instituciones de educación adscritas a esta secretaría.

Figura 8
Bilingüismo en profesores de tiempo completo



Fuente: Universidad Tecnológica de Bolívar (2004). *Informe de gestión y balance social.*

AÑO 2005

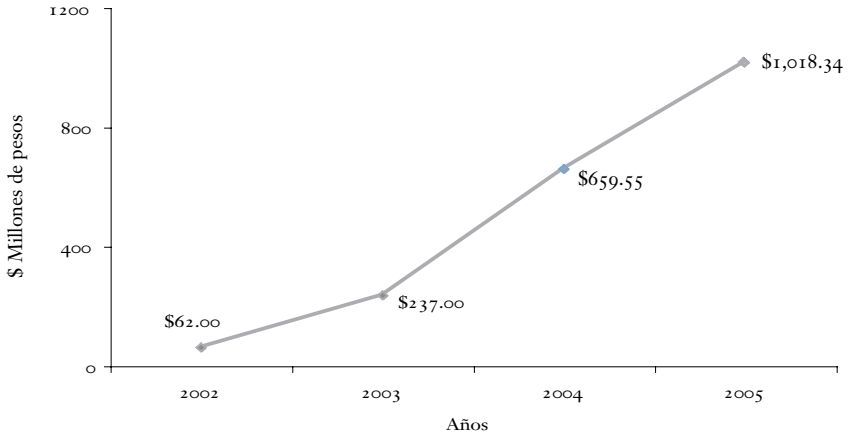
Un año para el liderazgo y el emprendimiento: segundo año del quinquenio de la investigación

La consolidación de un cuerpo docente con altas calidades académicas fue una de las metas planteadas en la visión de la institución al 2006. Es por ello que desde el año 2003 se ha dado un especial apoyo a la formación de los docentes en maestrías y doctorados en las áreas prioritarias del desarrollo institucional, así como el apoyo a la participación en eventos de carácter nacional e internacional como un medio de difundir la producción académica realizada internamente. Entre el 2003 y el 2005 la inversión acumulada destinada a la capacitación y el desarrollo profesoral superó la cifra de los \$900 millones.

- 1) Formación de docentes de planta. En este año, el Programa de Capacitación y Desarrollo Docente apoyó a dieciséis docentes de tiempo completo para que hicieran cursos de maestría y doctorado en universidades del país y del exterior. Desde que se inició este plan en la universidad, al 2005, la inversión acumulada en capacitación y desarrollo docente alcanzó la suma de \$1.018,300.000. Otras acciones desarrolladas en procura de un cuerpo docente de calidad son: la realización del Simposio Semanal, las Jornadas Pedagógicas mensuales, el Diplomado de Habilidades Docentes y la capacitación en inglés.
- 2) Jornadas Pedagógicas. Para afianzar la formación pedagógica e integral de todos los docentes, se llevaron a cabo siete Jornadas Pedagógicas y veinticinco Simposios Permanentes. Entre los temas desarrollados en las jornadas se destacan:
 - Laboratorios experimentales de organización socio-empresarial.
 - El método creativo y el seminario investigativo.
 - Las competencias del docente universitario para el siglo XXI.
 - La utilización del estudio de caso en la enseñanza.
 - Rediseño curricular basado en competencias.
- 3) En los Simposios Permanentes se contó con la presencia de importantes invitados especiales.⁴³

⁴³ Como el Dr. Guillermo Hoyos, quien presentó sus reflexiones acerca de «Ciencia y ética»; la Dra. Amparo Saldarriaga de la Universidad de Antioquia con el tema «La percepción de los jóvenes de la educación superior en Colombia, Chile y México»; la Dra. Martha Nalus Ferez, con «La flexibilidad en la formación integral» y la Dra. Alicia Eugenia Bozzi quien presentó los resultados del proyecto de ciudad «Cartagena cómo vamos» en el cual la UTB ha participado activamente.

Figura 9
Apoyo en capacitación docente 2002-2005



Fuente: Universidad Tecnológica de Bolívar (2005). *Informe de gestión y balance social.*

Tabla 11
Apoyo a la formación avanzada de los docentes 2005

Programas	Maestría	Doctorado
Ing. Industrial	3	1
Ing. Mecánica	0	1
Ing. Electrónica/Eléctrica	3	0
Ing. Sistemas	0	1
Comunicación Social	1	0
Psicología	2	0
Economía	0	1
Ciencias Básicas	2	0
Humanidades	1	0
TOTALES	12	4

Fuente: Universidad Tecnológica de Bolívar (2005). *Informe de gestión y balance social.*

- 4) Internacionalización:
- Programa de bilingüismo. El compromiso de los docentes con el aprendizaje del inglés fue muy satisfactorio: al cierre del 2005 el 71% de ellos realizaron cursos para capacitarse en este idioma. El compromiso del personal directivo y administrativo por alcanzar niveles de bilingüismo se refleja en la mejora del indicador.
 - UTB centro evaluador del TOEFL. En el 2005 la UTB emprendió con éxito las gestiones para convertirse en centro evaluador del Test of English as Foreign Language — TOEFL. El servicio comenzó a prestarse para toda la comunidad a partir del año 2006.
- 5) Participación académica en eventos internacionales. El apoyo a la movilidad de los docentes para asistir a eventos internacionales, nacionales y locales, como ponentes o asistentes, fue otro de los temas centrales de la capacitación y el desarrollo. En el 2005 se apoyó la participación de los docentes en siete eventos internacionales, cincuenta y siete en distintas ciudades del país y diecisiete en Cartagena.

En Suramérica

- Participación en el seminario «reforma política y neopopulismo en América Latina», en Río de Janeiro, Brasil.
- Participación en el xxvi Simposio Internacional de Literatura, «Presente y futuro de la literatura latinoamericana» realizado en la ciudad de Puerto Varas, Chile.
- Participación como ponentes en el vi Congreso Internacional de Bacteriólogos realizado en Cartagena.

- Participación como ponentes en el IV Congreso Latinoamericano de Entrepreneurship realizado en la Universidad Javeriana en Bogotá.
- Participación en el curso de actualización internacional de «Optical Fibers in Communications Systems» celebrado en Río de la Plata en Argentina.
- III Conferencia Latinoamericana y del Caribe.

En Centroamérica

- «Primer Encuentro Proyecto 6 x 4 UEALC, seis profesiones cuatro ejes». Un diálogo universitario realizado en Guadalajara, México.
- Participación como ponentes en el XX Congreso Panamericano de Ingeniería Mecánica, Eléctrica y Ramas Afines, realizado en La Habana, Cuba.

En Norteamérica

- Participación como panelistas en la XI Conferencia Anual ACTC, The Association for Core Texts and Courses, realizada en Vancouver, Canadá.

En Europa

- Encuentro especializado en gestión, financiación y explotación de parques científicos y tecnológicos realizado en Madrid, España.
- Participación como ponentes en el congreso «The Third International Conference on New Directions in the Humanities», celebrado en Cambridge University, Inglaterra.

En Asia

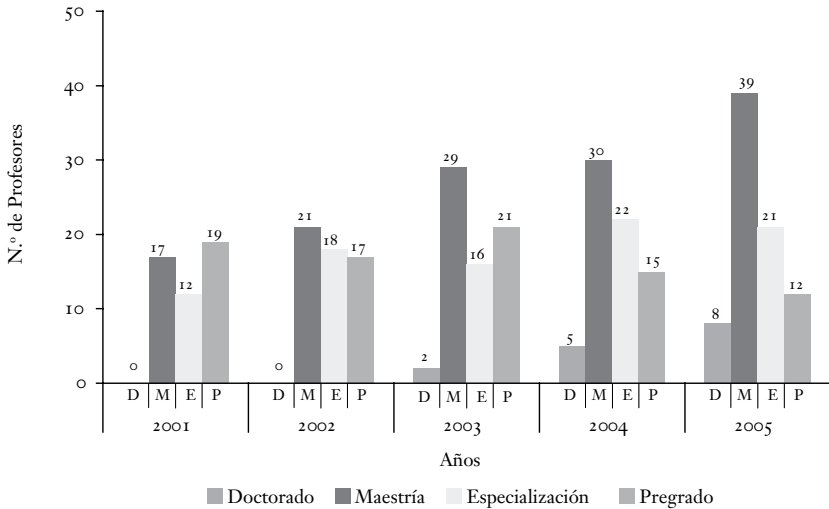
- Misión Académica a China y Japón para el acercamiento de relaciones académicas entre los países.⁴⁴

⁴⁴ En compañía del presidente Álvaro Uribe Vélez, la ministra de Educación Cecilia María Vélez White y treinta y dos rectores de diferentes universidades del país.

- 6) Programa docente visitante. En el marco de este programa, el profesor invitado de Cuba, Bienvenido Sarria López, PhD en Ciencias Técnicas de la Universidad de Cienfuegos, acompañó al Programa de Ingeniería Mecánica.
- 7) Visitantes extranjeros. Los resultados del índice de atracción de profesores extranjeros superaron las metas propuestas para el año. Estuvieron en la UTB un total de veinticinco personas entre docentes, conferencistas y estudiantes visitantes, en el marco de eventos como la Escuela de Verano, los Cursos de Español para Extranjeros y diversas actividades y eventos de carácter internacional, de países como Estados Unidos, Inglaterra, China, República Checa, Australia, Japón y México, entre otros.
- 8) Movilidad estudiantil con el acompañamiento de docentes.
 - Intercambio Idiomático Colombia-Jamaica 2005. Continuando con el programa de intercambio idiomático que se inició en el año 2002, dos estudiantes de los semilleros de investigación estuvieron de intercambio en la Universidad de West Indies, en el periodo vacacional. Con ellos, han participado en este programa un total de trece personas entre estudiantes y profesores de la universidad.
 - III Congreso de Negocios Internacionales. Dos profesores y veinticuatro estudiantes participaron en el congreso que se realizó en la Universidad EAFIT, en Medellín.
 - Ruta académica a Washington. El Programa de Psicología, con la participación de su directora, una docente y un grupo de diez estudiantes, asistieron a la Convención Anual de la Asociación Americana de Psicología APA realizada en la ciudad de Washington.

Figura 10

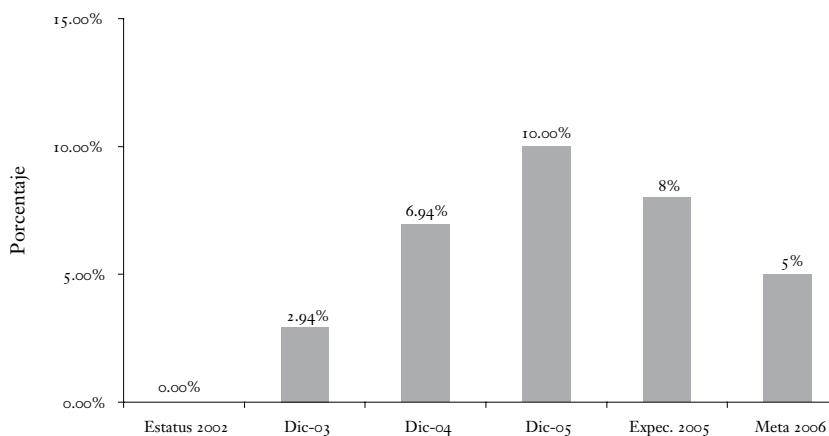
Nivel de formación profesores de tiempo completo 2001-2005



Fuente: Universidad Tecnológica de Bolívar (2005). *Informe de gestión y balance social*.

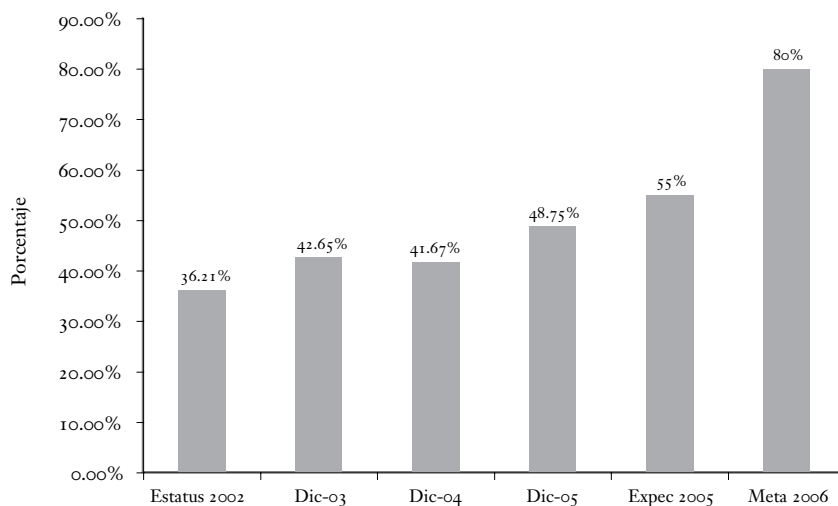
- 9) Docente Meritorio. Como un incentivo al desempeño de los docentes, se realizó la premiación al Docente Meritorio ganador del 2004, Jorge Luis Muñiz Olite, docente del Área de Matemáticas. Al finalizar el año 2005, se realizó el concurso para elegir al ganador del año, y resultó favorecido Daniel Toro, docente de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.
- 10) Contratación de nuevos docentes de planta. La contratación de nuevos docentes con título de maestría y doctorado es la estrategia que permite de manera inmediata elevar el nivel de formación de los docentes para ir consolidando un cuerpo profesoral de altas capacidades académicas. En el 2005 se elevó a ocho el número de doctores y a treinta y nueve los docentes con título de maestría.

Figura 11
Profesores de tiempo completo con nivel de doctorado 2002-2005



Fuente: Universidad Tecnológica de Bolívar (2005). *Informe de gestión y balance social.*

Figura 12
Profesores de tiempo completo con nivel de maestría 2002-2005



Fuente: Universidad Tecnológica de Bolívar (2005). *Informe de gestión y balance social.*

- 11) Formación de jóvenes docentes. La formación de jóvenes docentes es la estrategia de la UTB para prepararse para el relevo generacional. El Programa Coterminales se inició en el 2004 mediante la alianza con la Universidad de los Andes. Al 2005, la UTB apoyó la participación de siete estudiantes en el Programa de Cursos Coterminales. Una vez el grupo de estudiantes finalice sus estudios, entrará a formar parte del cuerpo docente de la UTB. Las siete personas corresponden a tres facultades así:

Tabla 12
Formación de jóvenes docentes 2005

Programa	2004	2005
Ing. Industrial	1	1
Ing. Electrónica	1	0
Ing. Sistemas	1	0
Finanzas y Negocios Internacionales	0	1
Psicología	1	1
TOTALES	4	3

Fuente: Universidad Tecnológica de Bolívar (2005). *Informe de gestión y balance social.*

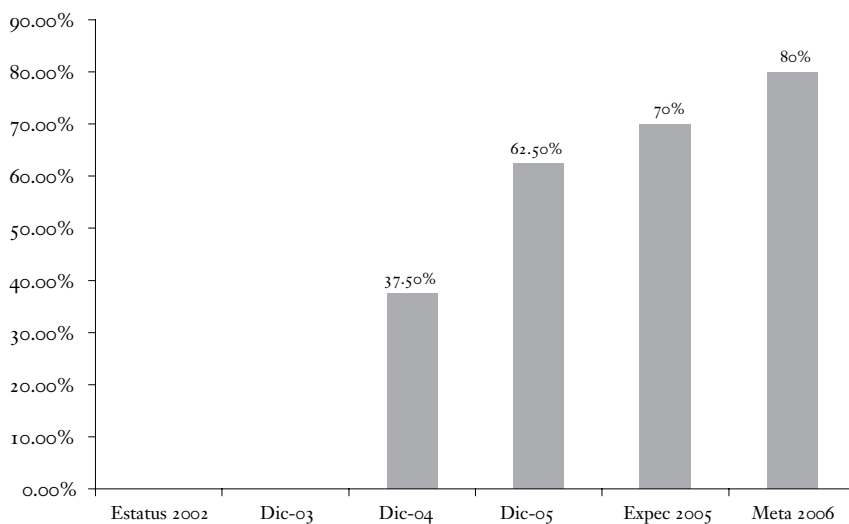
- 12) Ponencias docentes. En el 2005, veintiocho docentes de la UTB participaron en diversos eventos con un total de treinta y tres ponencias nacionales e internacionales.
- 13) Reconocimiento a la producción intelectual de los docentes. Como parte de la política para incentivar la producción intelectual de los docentes, por primera vez se realizó el pago de un reconocimiento monetario a los treinta y cinco docentes de las distintas facultades que realizaron publicaciones de artículos científicos, li-

Tabla 13
Ponencias docentes 2005

Facultad	n.º docentes	n.º total ponencias	P. Nacionales	P. Internacionales
Ingeniería	11	9	7	2
Ciencias económicas	8	12	12	0
Ciencias sociales y humanidades	6	8	4	4
Ciencias básicas	3	4	4	0
TOTAL	28	33	27	6

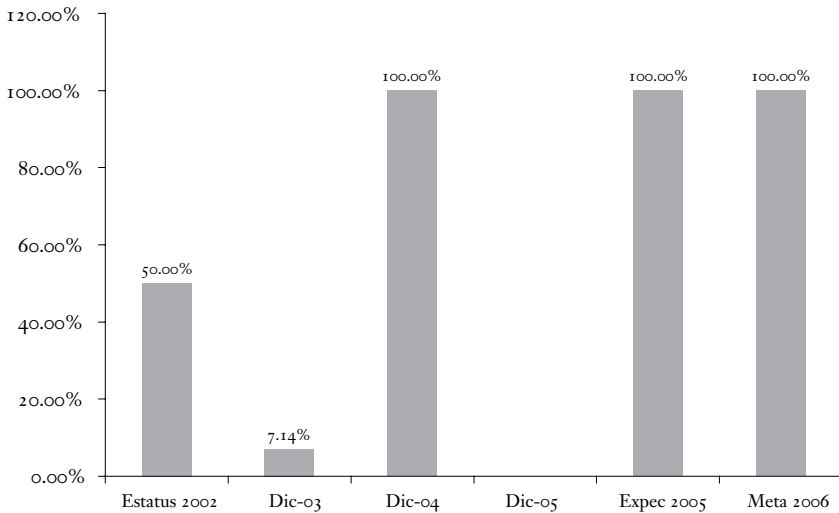
Fuente: Universidad Tecnológica de Bolívar (2005). *Informe de gestión y balance social.*

Figura 13
Publicaciones docentes de tiempo completo 2002-2005



Fuente: Universidad Tecnológica de Bolívar (2005). *Informe de gestión y balance social.*

Figura 14
Calidad de las propuestas de investigación (2002–2005)

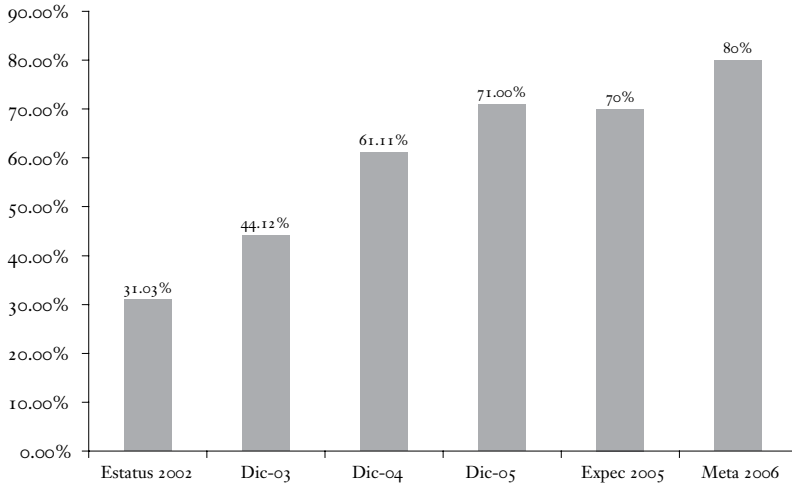


Fuente: Universidad Tecnológica de Bolívar (2005). *Informe de gestión y balance social.*

bros de texto o elaboraron cursos virtuales en el 2004. El reconocimiento se hizo público en el marco de la celebración del Día del Maestro.

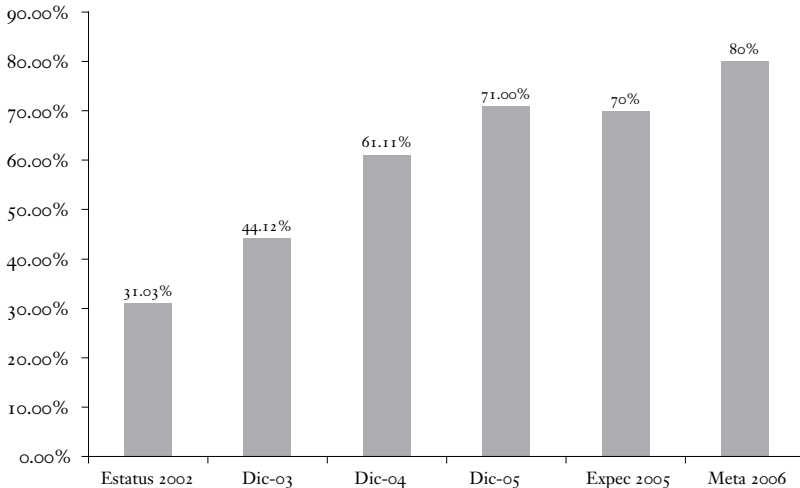
- 14) Semilleros de investigación. En el primer periodo del 2005 participaron 197 estudiantes y en el segundo periodo, 220. Varios de estos jóvenes y un grupo de docentes asesores participaron con ponencias y presentación de proyectos en los Encuentros de Semilleros de Investigación Departamental, Regional, Nacional y el Internacional realizado en la ciudad de Pasto.
- 15) Participación en Expociencia y Expotecnología. Como muestra de liderazgo regional en investigación, la UTB participó en la Feria de Expociencia y Expotecnología que organiza la Asociación Colombiana para el Avance de la Ciencia, ACAC, cada dos años. Tres profesores investigadores participaron con la presentación de doce

Figura 15
Participación de docentes de tiempo completo en investigación



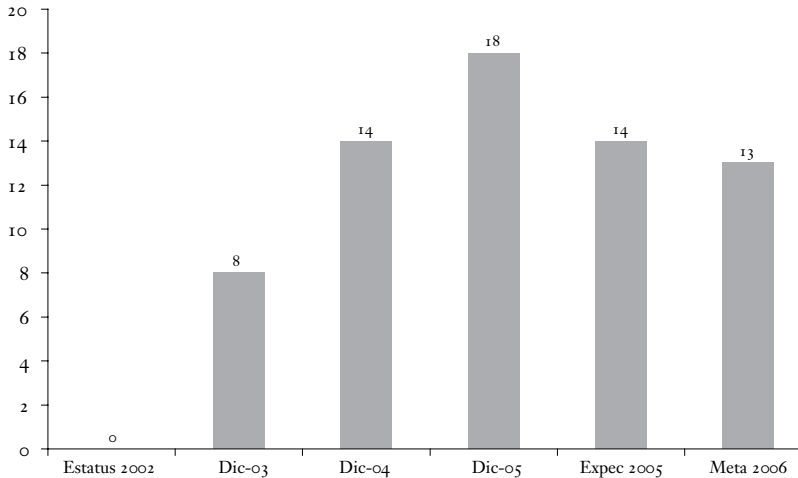
Fuente: Universidad Tecnológica de Bolívar (2005). *Informe de gestión y balance social.*

Figura 16
Participación de estudiantes en semilleros de investigación 2002-2005



Fuente: Universidad Tecnológica de Bolívar (2005). *Informe de gestión y balance social.*

Figura 17
Grupos de investigación 2002-2005



Fuente: Universidad Tecnológica de Bolívar (2005). *Informe de gestión y balance social*.

proyectos de investigación y la exhibición de prototipos mecánicos y electrónicos,

- 16) Diálogo de saberes. Por segundo año consecutivo se realizó el «Dialogo de saberes», el cual se constituye como un espacio que busca incentivar el desarrollo de la investigación en la UTB mediante la oportuna comunicación de los resultados y avances de los proyectos de investigación culminados o en curso. En esta actividad participan docentes y estudiantes. En el 2005, la actividad contó con once grupos de investigación participantes y treinta y siete ponencias, de las cuales cuatro correspondieron a jóvenes egresados investigadores y ocho a estudiantes.
- 17) Educación permanente — proyectos especiales.
 - Se inició, en convenio con la Secretaría de Educación Distrital y el Ministerio de Educación Nacional, el Diplomado en el uso de las TICs en la docencia, be-

neficiando a quinientos docentes de distintas áreas académicas de colegios distritales.

- En la Escuela de Infantería de Marina de Coveñas, se realizaron dos Diplomados en Habilidades Docentes con la participación de sesenta oficiales y suboficiales; y tres cursos de liderazgo con la participación de ciento cincuenta jóvenes que adelantan estudios de formación militar.
- Relaciones Universidad-Sociedad — Primera Feria del Libro en Cartagena:

Con motivo de los cuatrocientos años de la publicación de la obra cumbre de la literatura *Don Quijote de la Mancha*, la UTB realizó la *1ª Feria del Libro en Cartagena*, «Cartagena de Indias de la mano del libro». Al evento asistieron 4627 personas que participaron en los diferentes eventos organizados, entre ellos: la premiación de la 11 Convocatoria Nacional de Poesía Gustavo Ibarra Merlano, talleres de física para niños, paneles literarios, concursos, lanzamiento de libros, talleres de lectura para docentes, talleres de escritura y pintura para niños y jóvenes, presentaciones culturales y recitales, entre otros.

- 18) Relaciones universidad-empresa, asesorías y consultorías. En el año 2005 se ejecutaron diez proyectos de asesoría y consultoría, tres de ellos en convenio con otras instituciones. Dentro de los proyectos realizados, se destaca el de Fortalecimiento de la Capacidad de Gestión de los directivos docentes de las instituciones de educación de los departamentos de Bolívar y Sucre y la asesoría a un grupo de trece empresas del sector metalmecánico Asimecar, el cual en el 2005 obtuvo la certificación de calidad ISO 9000:2000 por parte de Icontec.

AÑO 2006

Tercer año del quinquenio de la investigación en la UTB

La consolidación de un cuerpo docente con altas calidades académicas que pudiera consolidar líneas y grupos de investigación, participar en redes y eventos internacionales, así como generar publicaciones de alto nivel, fue la gran apuesta de la universidad para sentar las bases de la universidad investigativa planteada en el plan al 2014. La efectividad de las estrategias aplicadas se evidenció en los logros alcanzados al cierre del plan al 2006.

- 1) Durante el 2006, el Consejo Superior diseñó e implementó un Plan de Bilingüismo e Internacionalización para incentivar la formación en inglés de estudiantes y docentes.
- 2) El Consejo Académico enfocó sus esfuerzos en el rediseño curricular de los programas de pregrado. Esto implicó revisiones profundas en aspectos como el bilingüismo, la flexibilidad académica, la formación humanística y empresarial, y la formación básica y específica por competencias. Por otra parte, se analizó la deserción estudiantil y se crearon estrategias para mejorar la retención de estudiantes.
- 3) Alianza con la Universidad de los Andes. En el año 2006 se fortaleció la alianza con la Universidad de los Andes mediante la realización de diferentes actividades enmarcadas dentro del convenio.
 - Se realizó la convocatoria para intercambio de profesores y realización de proyectos de investigación conjuntos. Docentes de la UTB participaron en cursos de investigación en la Universidad de los Andes

así como docentes de la UTB dictaron cursos allí; se puso en marcha el proyecto «Implementación de técnicas de control basadas en teorías de sistemas dinámicos híbridos», aprobado en el marco del convenio ECOS NORD; participación en el Centro de Excelencia Modelamiento en Sistemas Complejos coordinado por las universidades Andes, Nacional y Javeriana.

En el mes de noviembre se abrió la convocatoria para la realización conjunta de proyectos de investigación entre docentes de ambas universidades y como resultado del proyecto se llevaron a cabo a partir del 2007 tres proyectos de investigación.

- Intercambio estudiantil de posgrado. Cinco estudiantes en programas coterminales y un estudiante que finalizó el Programa de Coterminal se vinculó a la planta de docentes de tiempo completo.
- 4) Nuevos convenios y afiliaciones internacionales. En el 2006, la UTB continuó afianzando las relaciones con universidades y organismos internacionales. En este año se firmaron convenios con la Cámara de Comercio Colombo-China, la Escuela Nacional de Ingenieros de METZ y Florida Atlantic University.
 - 5) Gestión de redes internacionales. La Facultad de Ingeniería es una de las gestoras de la conformación de la Red Cartagena de Ingeniería en la que participan universidades de países como: Argentina, Canadá, China, El Salvador, España, Francia, México, Polonia, Togo y Estados Unidos. La red busca desarrollar temas de interés común como educación e investigación en ingeniería, apoyar la movilidad de profesores, estudiantes y administrativos entre las universidades participantes y generar una mayor interacción con la industria y los empresarios.

- 6) Formación en doctorado. En el 2006, cinco docentes de tiempo completo lograron recibir apoyo institucional y de otros organismos para su formación doctoral.

Becas Colciencias y Fulbright

- Sonia Contreras Ortiz, para adelantar estudios de doctorado en Ingeniería Biomédica en la Universidad de Connecticut, Estados Unidos.
- David Senior Elles, para adelantar estudios de doctorado en el área de Técnicas de Linearización de Amplificadores MMIC de Potencia.
- Juan Carlos Martínez, para adelantar estudios de doctorado en Computer Engineering en el Área de Metodología de Diseños *Hardware* — *Software* de Sistemas Embebidos.

Becas Colciencias y Laspau

- William Arellano Cartagena, para adelantar estudios de doctorado en Historia de la Educación en el Caribe en la Universidad de Cartagena.

Becas Fundación Carolina

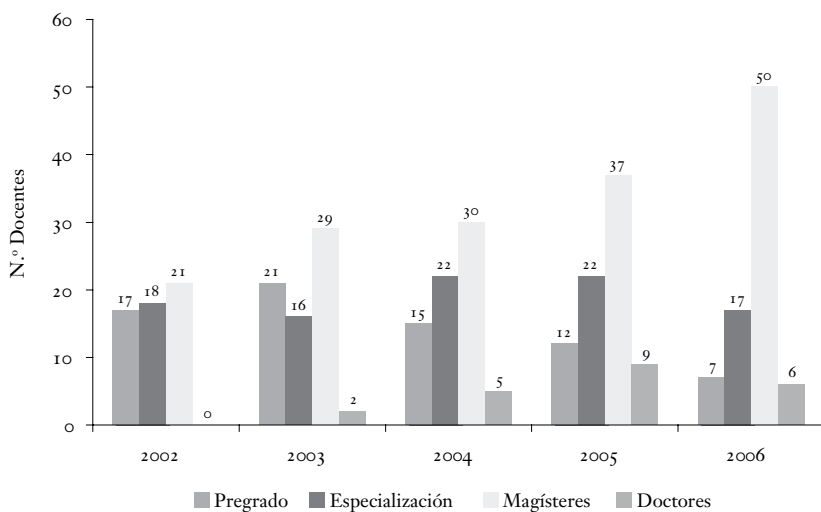
- Jair Meza, para adelantar estudios de doctorado en Energías Renovables y Eficiencia Energética en Zaragoza, España.
- 7) Formación en maestría. Como parte del programa de formación docente, lograron culminar sus estudios de maestría siete docentes de tiempo completo de la UTB que refuerzan el trabajo que se viene realizando en los grupos de investigación.
- 8) Docente Meritorio 2006. Como incentivo al desempeño de los docentes, se eligió por votación democrática al Docente Meritorio del año 2006. William Arellano

Tabla 14
Indicadores de desarrollo profesoral
e investigación 2006

Ítem	Estatus 2002	Dic-06
Profesores de T. C. con nivel de especialización	33%	24%
Profesores de cátedra con nivel de especialización	39%	42%
Profesores de T. C. con nivel de maestría	36%	57%
Profesores de cátedra con nivel de maestría	9%	16%
Profesores de T. C. con nivel de doctorado	0%	7%
Participación docentes de T. C. investigación	31%	74%
Membresías	0%	29%
Grupos de investigación	0	16
Centros de investigación	0	1

Fuente: Universidad Tecnológica de Bolívar (2006). *Informe de gestión y balance social.*

Figura 18
Formación de docentes de tiempo completo 2006



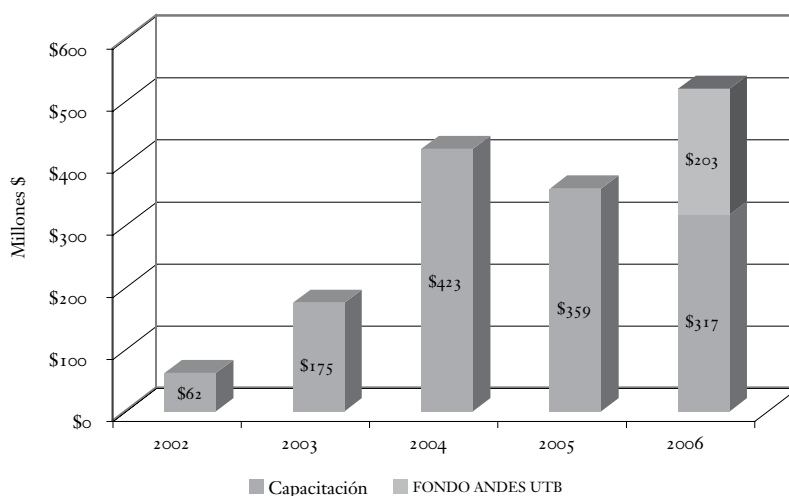
Fuente: Universidad Tecnológica de Bolívar (2006). *Informe de gestión y balance social.*

de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas resultó ganador y recibió su premio en el 2007 durante la ceremonia de premiación de los Mejores del 2006.

- 9) Diálogo de saberes 2006. Se realizó la tercera edición del Diálogo de saberes. Docentes investigadores, egresados del programa Jóvenes Investigadores y estudiantes de los semilleros de investigación de las facultades, vinculados a los dieciséis grupos de investigación registrados en Colciencias, presentaron treinta y dos ponencias sobre proyectos concluidos, en curso, o en el estado de propuestas de investigación.
- 10) Publicaciones. La UTB continuó consolidando las publicaciones docentes por medio de las revistas de las facultades: *Economía y Región*, *Revista de Ingeniería y Transformación*. Por tercer año consecutivo se continuó difundiendo en toda la región Caribe la producción intelectual de la institución en la separata *Contraste* que circula con los periódicos *El Universal* y *El Herald*. Se publicaron los resultados de la *Agenda Regional de Ciencia, Tecnología e Innovación* del departamento en la cual la UTB actuó como coordinadora.
- 11) Internacionalización. La internacionalización de estudiantes, docentes y en general de la UTB se orientó en dos aspectos: por una parte hacia las relaciones con universidades y entidades extranjeras y el contacto e interrelación con otras culturas y países, y, por otra, para promover el aprendizaje del idioma inglés, que como lengua universal facilita el contacto con públicos externos.
- 12) Participación en eventos internacionales. La universidad participó con sus docentes y administrativos en los siguientes eventos internacionales:

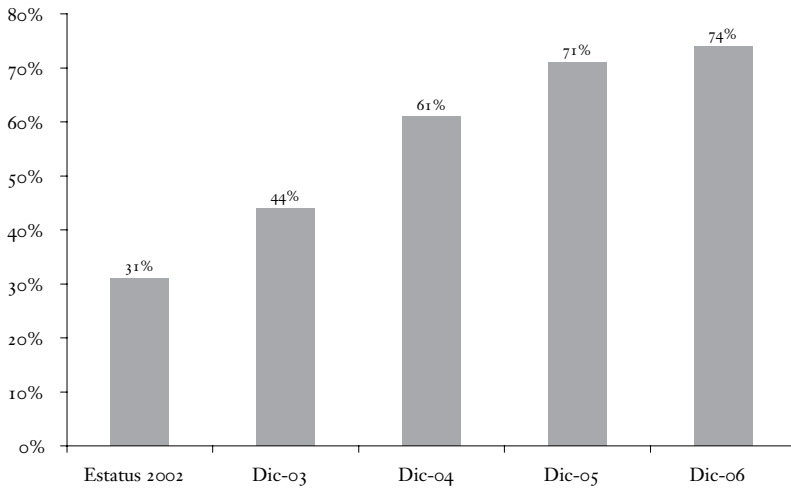
- Feria Expocomer 2006, Panamá.
- Conferencia Anual de la Asociación de Textos Modulares ACTC (Association for Core Texts and Courses), Chicago.
- Conferencia Great Books South of the Border, Universidad de Notre Dame, Indiana, Estados Unidos.
- Misión a NAFSA 2006, Canadá.
- Excursión informativa de administradores de asuntos internacionales de universidades, Alemania.
- Colombian Institutional Leadership Conference realizada en el Instituto Tecnológico de Massachusetts, MIT, Boston.
- 1 Convención Internacional Universitaria, Cuba.
- Congreso Regional de la Sociedad Interamericana de Psicología, Cuba.

Figura 19
Inversión en capacitación docente 2002-2006



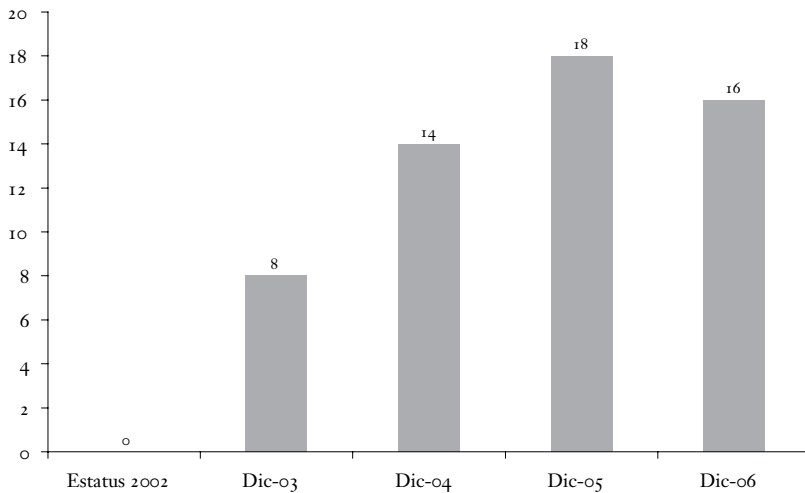
Fuente: Universidad Tecnológica de Bolívar (2006). *Informe de gestión y balance social.*

Figura 20
Participación de docentes de tiempo completo en investigación



Fuente: Universidad Tecnológica de Bolívar (2006). *Informe de gestión y balance social.*

Figura 21
Grupos de investigación 2002-2006



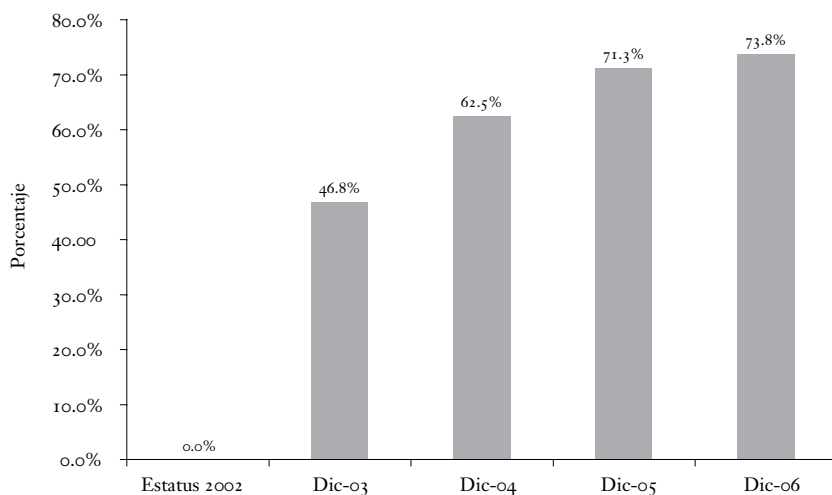
Fuente: Universidad Tecnológica de Bolívar (2006). *Informe de gestión y balance social.*

- Primer Congreso Internacional Metodología 2006, México.
- III Congreso Andino de Naciones Andescom 2006, Ecuador.

13) Programa de Bilingüismo. En seguimiento a los indicadores de gestión del Plan de Desarrollo, la alta dirección de la universidad puso en marcha un plan de choque a nivel de docentes y estudiantes para implementar medidas que coadyuven a la obtención de mejores resultados en el aprendizaje del idioma.

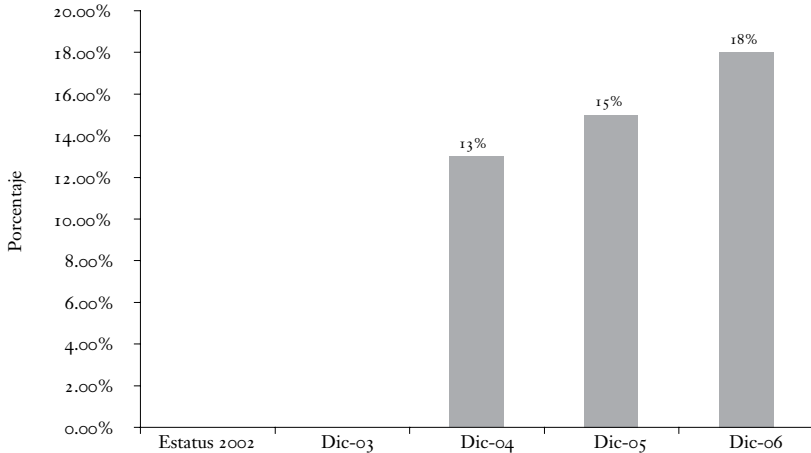
Entre las medidas implementadas están la inclusión del inglés en los currículos de los programas, la realización de actividades extracurriculares en inglés, la creación de laboratorios de idiomas, programas de in-

Figura 22
Bilingüismo en profesores de tiempo completo



Fuente: Universidad Tecnológica de Bolívar (2006). *Informe de gestión y balance social.*

Figura 23
Bilingüismo en profesores de cátedra



Fuente: Universidad Tecnológica de Bolívar (2006). *Informe de gestión y balance social*.

mersión para docentes y la aplicación de la prueba Melicet - Michigan para medir la suficiencia de inglés (avance en la formación) de los docentes de tiempo completo.

- 14) Educación permanente — proyectos especiales. Durante el año 2006, en el Centro de Educación Permanente se matricularon 3492 personas en diferentes programas. Se destacan los programas de proyección social como Jóvenes en Acción, programa de reincorporados a la vida civil y la capacitación a docentes de básica primaria y secundaria en el uso de las TIC en la docencia.
- 15) Asesorías y consultorías. Entre los proyectos realizados en el año se destacan los siguientes:
 - Desarrollo y ejecución de la formación de hasta mil seiscientos docentes de educación superior en el

manejo y tutoría de ambientes virtuales de aprendizaje. Unión temporal e-learning Colombia. Ministerio de Educación Nacional.

- Fortalecimiento de la capacidad de gestión de los directivos docentes de las instituciones de educación del departamento de Bolívar. Secretaría Departamental de Educación de Bolívar.
- Complementar la formación pedagógica del seminario taller Liderazgo y calidad en la docencia en Diplomado de Habilidades Docentes.

AÑO 2007 Y PROYECCIÓN AL 2014

Año de la lengua española:

cuarto año del Quinquenio de la Investigación

El 2007 fue un periodo de logros importantes que se vieron reflejados en el avance del cumplimiento del Plan de Desarrollo al 2014: «Más allá de la meta». En este año, se inicia una nueva etapa en el direccionamiento estratégico de la universidad, por lo tanto se hace necesario un ajuste de condiciones para afrontar con éxito el futuro cambiante que trae una sociedad del conocimiento. El Plan de Desarrollo orienta las acciones hacia la universidad empresarial de docencia e investigación plasmada en la visión. Este se estructuró en cinco grandes apuestas que comprenden vectores estratégicos:

En nuestra ruta hacia la excelencia, y coherentes con nuestras cinco grandes apuestas y vectores estratégicos del Plan de Desarrollo al 2014 «Más allá de la meta», seguimos trabajando sin pausa por la acreditación de alta calidad de nuestros programas académicos, fortalecer la investigación, dar inicio al proceso de acreditación ins-

Tabla 15
Apuestas y vectores estratégicos Plan de Desarrollo
al 2014: «Más allá de la meta»

Apuestas	Vectores
1. Universidad investigativa	1. Investigación fuerza motriz 2. Fortalecimiento de los posgrados 3. Excelencia académica
2. Una universidad hacia la internacionalización	4. Internacionalización
3. Una universidad con un modelo educativo siglo XXI	5. Innovación, virtualización, flexibilización pedagógica y curricular
4. Una universidad para el desarrollo social, humano, empresarial y regional	6. Universidad empresarial 7. Universidad para el desarrollo regional 8. Universidad para el desarrollo humano y social
5. Una universidad con una gestión innovadora	9. Nuevo modelo de gestión

Fuente: Universidad Tecnológica de Bolívar (2007). *Informe de gestión y balance social.*

*titucional, y obtener los registros calificados de nuestras especializaciones antiguas y posgrados nuevos, soportados en nuestro cuerpo profesoral fortalecido y en nuestros grupos de investigación.*⁴⁵

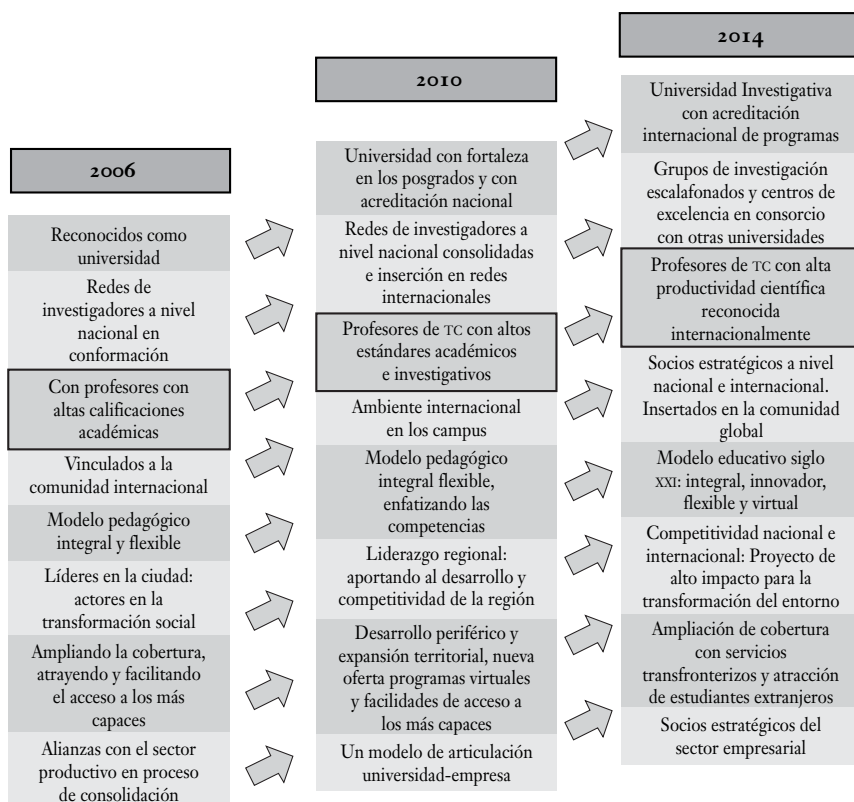
En el marco de este nuevo planteamiento estratégico, la universidad orienta su rumbo con una nueva misión y visión en la cual se reafirma la importancia conferida a la formación profesoral en la consecución de los fines de la universidad:

⁴⁵ Martínez B., Patricia (2007). Informe de Gestión 2007. Cartagena de Indias: Universidad Tecnológica de Bolívar.

Apuesta 1: Una universidad investigativa
Vector 3: Excelencia académica

La Universidad de Investigación está definida como la opción para lograr la excelencia en la docencia y el aprendizaje, conservar el ideal de unidad entre docencia e investigación, promover la interdisciplinariedad y aumentar la escala de procesos de investigación y posgrado.

Figura 24
Visión institucional al 2014



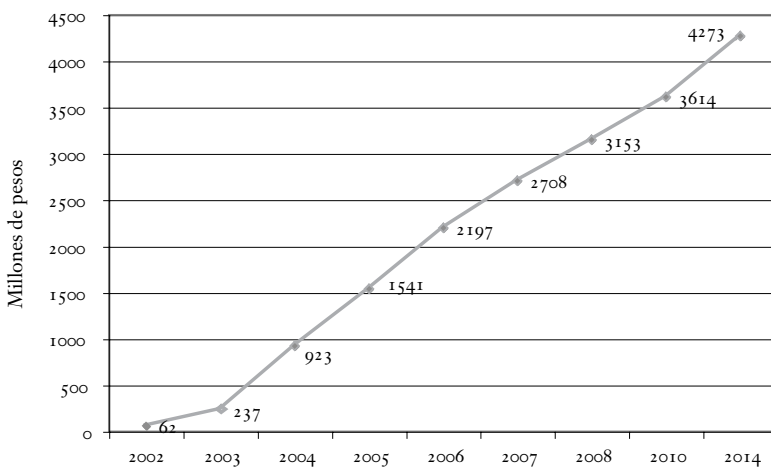
Fuente: Universidad Tecnológica de Bolívar (2007). *Informe de gestión y balance social.*

El Plan de Formación y Capacitación Docente está enmarcado dentro del vector 3: Excelencia Académica, el cual hace parte de la apuesta 1: Una Universidad Investigativa. Entre los logros del año en las diferentes apuestas relacionadas con la formación profesoral, se destacan los siguientes:

- 1) Inversión en capacitación y desarrollo docente. Desde el año 2002 la UTB ha apoyado el Plan de Formación y Desarrollo Docente con una inversión creciente (\$2.708,400.000 al 2007). Estas inversiones se han visto fortalecidas por el impulso dado al Plan de Formación Profesoral de la Universidad, el apalancamiento de este rubro desde el año 2004 con el Fondo UTB-Universidad de los Andes y la gestión que la universidad ha realizado en la consecución de becas con entidades entre las que se destacan Colciencias, Fundación Carolina y Fulbright.

Figura 25

Inversión acumulada en capacitación y desarrollo docente



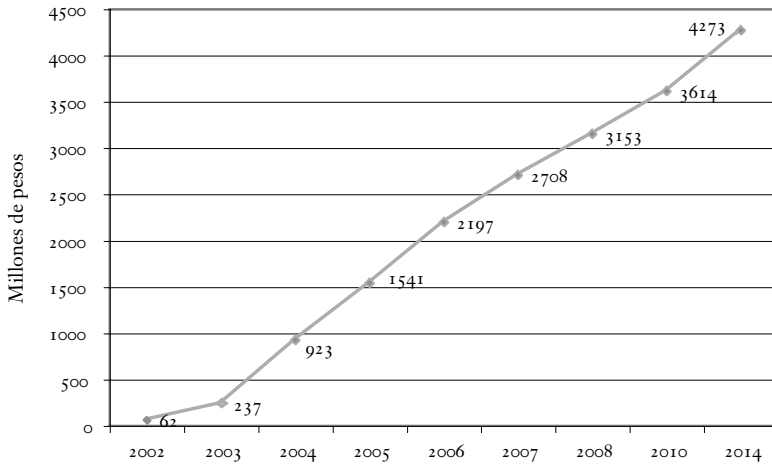
Fuente: Universidad Tecnológica de Bolívar (2007). *Informe de gestión y balance social.*

- 2) Número de docentes de tiempo completo. Es un propósito de la universidad avanzar en el crecimiento del número de docentes de tiempo completo con el perfil expresado en el *Estatuto orgánico* y en el *Estatuto Docente*, con miras a garantizar una docencia de excelencia de cara a los retos que plantean los cambios permanentes de la sociedad del conocimiento. Esta meta se ha venido trabajando en tres vías: una de ellas es la incorporación de nuevos docentes con títulos de maestría y/o doctorado, con suficiencia en inglés y con perfil investigativo; una segunda, por medio de apoyo económico o mediante convenios interinstitucionales a docentes de planta incorporados antes de la expedición del *Estatuto Docente* (2003) para que cursen sus estudios de posgrado, o bien mediante el Programa Coterminales para estudiantes que después de su maestría se incorporan a la planta de tiempo completo en calidad de docentes investigadores.

El número de docentes de tiempo completo al 2007 se incrementó en un 18% al pasar de ochenta a noventa y cuatro profesores. Las siguientes gráficas muestran el crecimiento de la planta de docentes de tiempo completo en los últimos años y las proyecciones al 2014.

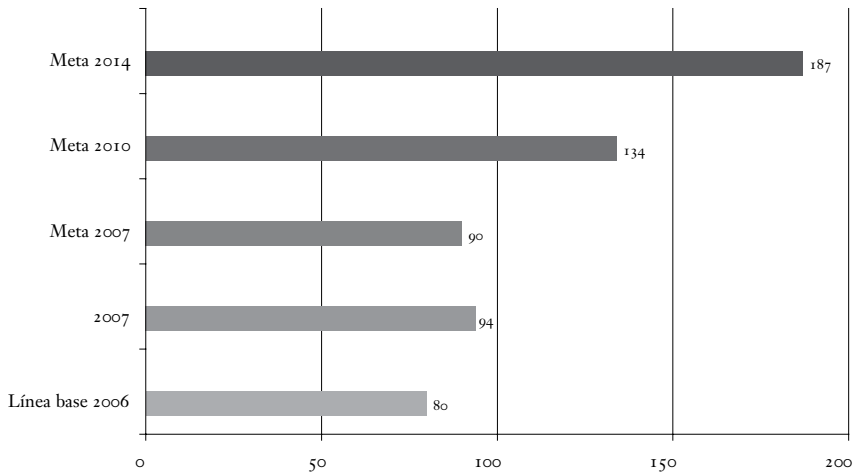
- 3) Plan de Formación y Capacitación Docente. Cinco nuevos docentes iniciaron estudios de doctorado, tres en los Estados Unidos, uno en España y uno en Colombia. Lo anterior se suma a los treinta y cinco profesores que la UTB ha apoyado en programas de formación de maestría y doctorado. Adicionalmente, en el 2008 iniciaron estudios de doctorado tres profesores, dos en Estados Unidos y uno en España.
- 4) Titulación del cuerpo profesoral. La titulación se cuenta por el grado máximo de formación alcanzado. Este

Figura 26
Evolución profesorado de tiempo completo 2002-2008



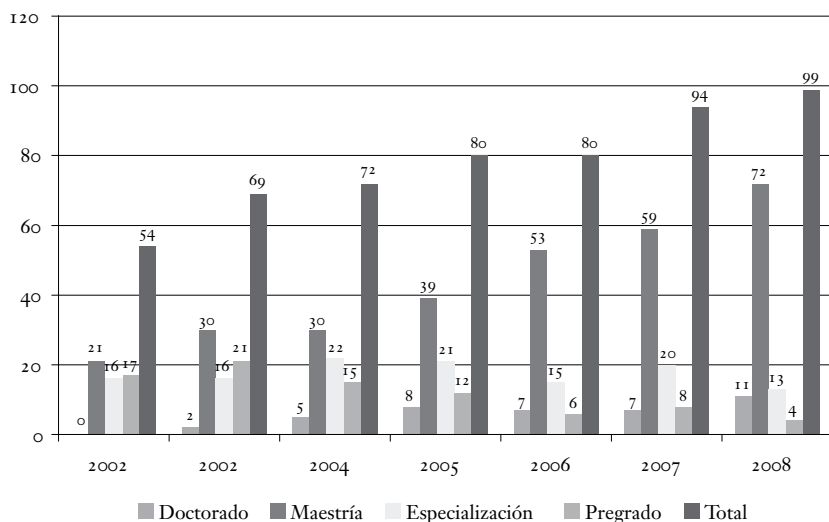
Fuente: Coordinación de Formación Profesoral y Proyectos Académicos. 2008.

Figura 27
Avance total número de docentes de tiempo completo



Fuente: Universidad Tecnológica de Bolívar (2007). *Informe de gestión y balance social*.

Figura 28
Evolución formación académica del profesorado
de tiempo completo 2002-2008



Fuente: Coordinación de Formación Profesoral y Proyectos Académicos. 2008.

indicador tomó mayor importancia desde el año 2003 con la aprobación del Plan de Formación Profesoral, en el cual se puso énfasis en la formación en maestrías o doctorados de los profesores que hacen parte de la planta de tiempo completo desde ese momento.

De acuerdo con el indicador *Tasa de titulación del profesorado de tiempo completo* se aspira a que en el 2014 la UTB cuente con una planta docente con formación avanzada en su totalidad, y que por lo menos el 30% de sus docentes sean doctores y el 70% tengan estudios de maestría como mínimo nivel de formación.

El alcance y la superación de esta meta se hace posible gracias a la política institucional de formación de los profesores, por la cual se diseñan las rutas de for-

Tabla 16
Tasa de titulación del profesorado de tiempo completo

Indicador	Forma de Construcción	RESULTADOS Y METAS DE INDICADORES				
		Línea base 2006	2007	Meta 2007	Meta 2010	Meta 2014
Tasa de titulación del profesorado de tiempo completo (doctores)	N.º de docentes con nivel de doctorado/ Total de docentes de tiempo completo	6,6%	8%	8%	18%	30%
Tasa de titulación del profesorado de tiempo completo (magísteres)	N.º de docentes con nivel de maestría/ Total de docentes de tiempo completo	57%	66%	60%	70%	70%

Fuente: Universidad Tecnológica de Bolívar (2007). *Informe de gestión y balance social.*

mación docente y un consecuente apoyo en maestrías y doctorados.

En la tabla 17, de la página siguiente, se muestra (de forma porcentual) la composición actual del cuerpo docente por facultades y programas de acuerdo con el grado de titulación, y las proyecciones que se tienen al 2010 y al 2014 teniendo en cuenta el Plan de Formación Profesoral de estudios de posgrado.

En dicha tabla podemos notar que de la planta actual de docentes aptos para participar en el Programa de Formación en Posgrado, el 12% de ellos tienen grado máximo de doctores, el 77% son magísteres, mientras que el 11% restante corresponde a profesores que en la actualidad tienen grado de especialización. De acuerdo con las políticas institucionales y las proyecciones al 2014 se espera contar con un cuerpo profesoral completamente titulado en maestrías y doctorados, para

Tabla 17
Proyección de formación del profesorado de tiempo completo actual.
Coordinación de Desarrollo Profesional y Proyectos Académicos, 2008

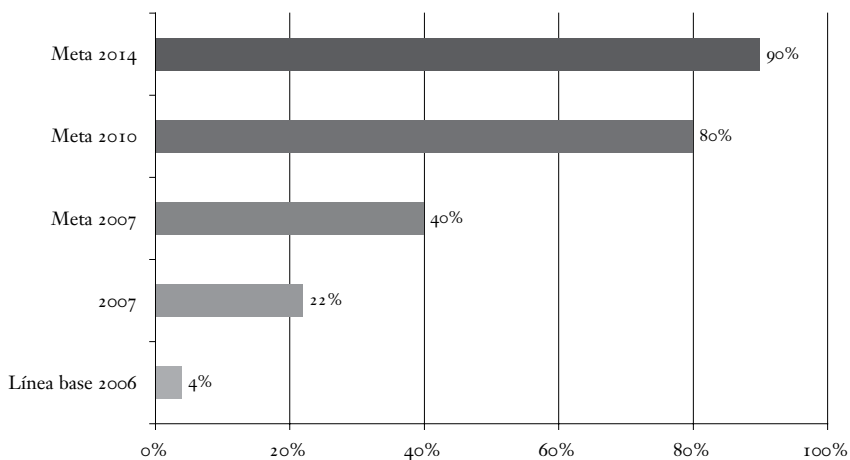
Facultad / Programas	Magisteres				Doctores				Total magisteres			
	2008	2010	2014	2008	2010	2014	2008	2010	2014	2008	2010	2014
Ingenierías	72%	67%	18%	13%	32%	82%	85%	99%	100%	99%	100%	
Ingeniería Industrial	50%	75%	50%	8%	17%	50%	58%	92%	100%	92%	100%	
Ingeniería Eléctrica	83%	83%	33%	17%	17%	67%	100%	100%	100%	100%	100%	
Ingeniería Electrónica	86%	43%	14%	14%	57%	86%	100%	100%	100%	100%	100%	
Ingeniería Mecánica y Mecatrónica	63%	50%	13%	38%	50%	88%	100%	100%	100%	100%	100%	
Ingeniería Civil y Ambiental	50%	50%	0%	0%	50%	100%	50%	100%	100%	100%	100%	
Ingeniería de Sistemas	100%	100%	0%	0%	0%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
Ciencias Económicas y Administrativas	73%	63%	57%	10%	20%	43%	83%	83%	100%	83%	100%	
Administración	83%	83%	50%	0%	0%	50%	83%	83%	100%	83%	100%	
Economía	71%	57%	29%	29%	43%	71%	100%	100%	100%	100%	100%	
Finanzas y Negocios Internacionales	88%	63%	50%	13%	38%	50%	100%	100%	100%	100%	100%	
Contaduría	50%	50%	100%	0%	0%	0%	50%	50%	100%	50%	100%	
Ciencias Sociales y Humanas	76%	80%	56%	10%	13%	44%	86%	93%	100%	93%	100%	
Ciencia Política	75%	75%	75%	25%	25%	25%	100%	100%	100%	100%	100%	
Psicología	88%	75%	38%	0%	13%	63%	88%	88%	100%	88%	100%	
Comunicación Social	100%	100%	50%	0%	0%	50%	100%	100%	100%	100%	100%	
Humanidades	50%	50%	50%	25%	25%	50%	75%	75%	100%	75%	100%	
Centro de Idiomas	67%	100%	67%	0%	0%	33%	67%	100%	100%	67%	100%	
Ciencias Básicas	100%	88%	50%	0%	13%	50%	100%	100%	100%	100%	100%	
Educación Virtual	100%	100%	0%	0%	0%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
Programas de Tecnologías	100%	100%	100%	0%	0%	0%	100%	100%	100%	100%	100%	
General	77%	72%	39%	12%	23%	61%	88%	95%	100%	95%	100%	

llegar por lo menos a una relación de tres doctores por cada siete magísteres (indicador de *Tasa de titulación del profesorado de tiempo completo*).

De acuerdo con el Plan de Formación en Posgrado de profesores, esta meta espera ser superada, pues al 2014 el 61% de los docentes serán doctores y el 39% serán magísteres. Estas proyecciones se realizan teniendo en cuenta el número de docentes en formación actualmente. Para consolidar este agresivo plan de formación avanzada, la UTB debe ser contundente en su política de contratación de docentes (magísteres y doctores), para mantener o superar los indicadores establecidos al 2014 en lo que concierne a la tasa de titulación del profesorado de tiempo completo.

- 5) Ceremonia de escalafón docente. En el mes de septiembre se llevó a cabo la primera ceremonia de escalafón docente en la UTB, por haber cumplido con los niveles

Figura 29
Avance total personal docente escalafonado



Fuente: Universidad Tecnológica de Bolívar (2007). *Informe de gestión y balance social*.

Tabla 18
Personal docente escalafonado

Indicador	Forma de Construcción	RESULTADOS Y METAS DE INDICADORES				
		Línea base 2006	2007	Meta 2007	Meta 2010	Meta 2014
Porcentaje de personal docente escalafonado	N.º de docentes de tiempo completo en el escalafón docente/ Total docentes TC	4%	22%	40%	80%	90%

Fuente: Universidad Tecnológica de Bolívar (2007). *Informe de gestión y balance social*.

de productividad, suficiencia en inglés y nivel de formación en maestría o doctorado. Con esta ceremonia se abrió una nueva etapa en la historia de la formación del cuerpo docente.

En el 2007 se escalafonaron un total de veinte docentes. Para escalafonarse, el docente debe tener mínimo un año de antigüedad y cumplir requisitos de formación (mínimo maestría), dominio de una segunda lengua y productividad intelectual.

- 6) Docente Meritorio. Como un incentivo al desempeño de los docentes, se realizó la premiación 2007 al Docente Meritorio. La ganadora fue Mariana de Castro, docente del área de humanidades.

En cuanto al vector 1: investigación fuerza motriz, se destacaron los siguientes hechos:

- 7) De los noventa y cuatro docentes de tiempo completo al 2007, setenta y uno se encontraron vinculados a los grupos de investigación, al 2014 todos los docentes de tiempo completo participarán activamente en los grupos de investigación. Este es uno de los propósitos más importantes de la UTB en materia de investigación, porque cuando se articulan de forma efectiva los pro-

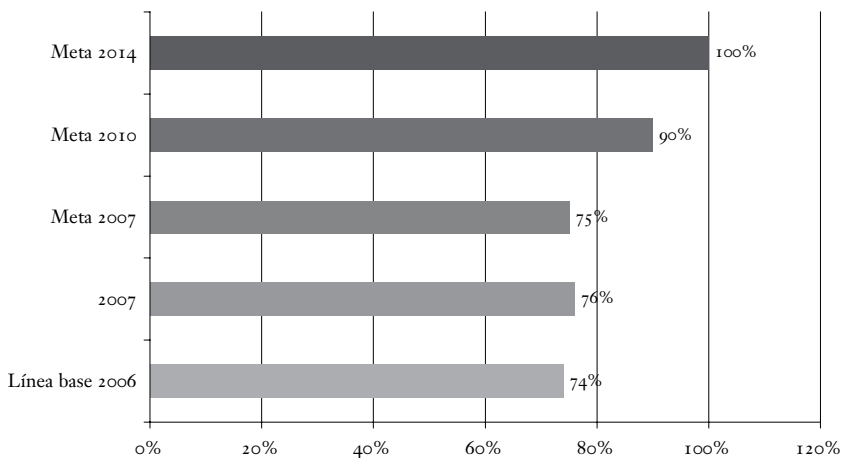
Tabla 19
Docentes de planta investigadores

Indicador	Forma de Construcción	RESULTADOS Y METAS DE INDICADORES				
		Línea base 2006	2007	Meta 2007	Meta 2010	Meta 2014
Porcentaje docentes de planta investigadores	N.º de docentes de planta vinculados a grupos de investigación/ Total de docentes de planta	73,7%	76%	75%	90%	100%

Fuente: Universidad Tecnológica de Bolívar (2007). *Informe de gestión y balance social.*

cesos de docencia e investigación, la universidad obtiene muchos beneficios, entre ellos posibilitar el financiamiento de investigaciones con fuentes externas, tener centros de investigación y grupos de investigación escalafonados, identificar prospectos para el relevo generacional de docentes e investigadores de la universidad, entre otros.

Figura 30
Avance total docentes de planta investigadores



Fuente: Universidad Tecnológica de Bolívar (2007). *Informe de gestión y balance social.*

- 8) En el año 2007 se logró reformular el proyecto editorial de la universidad que desarrolla la marca Ediciones Unitecnológica en las siguientes líneas:
- Línea 1: publicaciones de tipo institucional
 - Línea 2: publicaciones de unidades académicas
 - Línea 3: publicaciones docentes
 - Línea 4: publicaciones especiales
 - Línea 5: publicaciones electrónicas
- 9) *Revista Contraste*. Para difundir la productividad intelectual de los docentes se continuó con el cuarto año de la publicación de la separata *Contraste*, que se publica con los periódicos *El Universal* y *El Heraldo*.
 Los temas desarrollados en el 2007 fueron:
- La lengua española
 - Educación, región y desarrollo
 - Gobernabilidad y democracia
 - Turismo y desarrollo regional
- 10) Convocatoria para producción intelectual. Se realizó la segunda convocatoria para reconocer la producción intelectual de los docentes, la cual se inició en el año 2005 y se realiza cada dos años. Participaron en esta ocasión veintitrés profesores de las cuatro facultades con 175 publicaciones de diferentes categorías como: artículos, libros de texto, ponencias.

Tabla 20
Docentes de tiempo completo con publicaciones en el año

Indicador	Forma de Construcción	RESULTADOS Y METAS DE INDICADORES				
		Línea base 2006	2007	Meta 2007	Meta 2010	Meta 2014
% de docentes de TC con publicaciones en el año	N.º. de docentes de tiempo completo con publicaciones en el año/ Total de docentes	26,3%	30%	30%	60%	100%

Fuente: Universidad Tecnológica de Bolívar (2007). *Informe de gestión y balance social*.

Veintitrés de los noventa y cuatro docentes de tiempo completo hicieron publicaciones en el año 2007, con participación en la convocatoria interna, lo cual equivale al 30% de la planta docente; al 2014 se espera que todos los docentes de tiempo completo realicen publicaciones en el año.

Se publicaron ocho artículos en revistas indexadas.

Tabla 21
Número de artículos publicados en revistas indexadas por grupo de investigación

Indicador	Forma de Construcción	RESULTADOS Y METAS DE INDICADORES				
		Línea base 2006	2007	Meta 2007	Meta 2010	Meta 2014
% de artículos publicados en revistas indexadas por grupo de investigación	N.º de artículos publicados en revistas indexadas/grupos de investigación Total de docentes	0	0,5	0,5	0,04	0,08

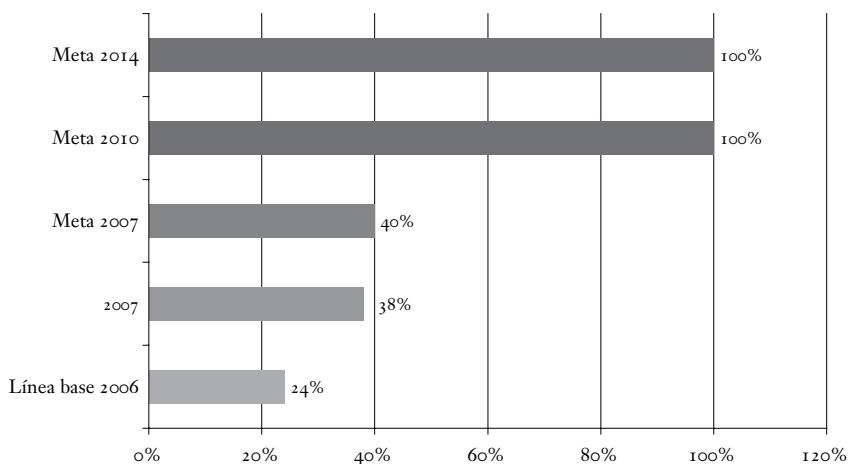
Fuente: Universidad Tecnológica de Bolívar (2007). *Informe de gestión y balance social*.

Apuesta 2: Una universidad hacia la internacionalización
Vector 4: Internacionalización

En el nuevo Plan de Desarrollo, la universidad determinó como una de sus apuestas la internacionalización por constituirse en uno de los requisitos fundamentales para la interlocución con el mundo. Esta estrategia toca todos los actores de la comunidad universitaria.

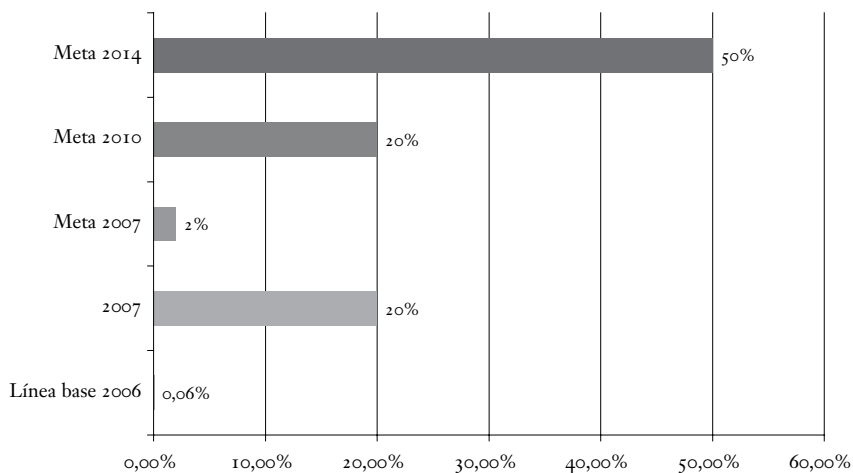
- 1) Bilingüismo. El inglés como segunda lengua continuó siendo la prioridad en la estrategia de bilingüismo para el fortalecimiento de la internacionalización. Por ello en el 2007 se reforzó el plan para mejorar las com-

Figura 31
Avance total nivel de bilingüismo de docentes de tiempo completo



Fuente: Universidad Tecnológica de Bolívar (2007). *Informe de gestión y balance social.*

Figura 32
Avance total producción intelectual bilingüe de los docentes tiempo completo



Fuente: Universidad Tecnológica de Bolívar (2007). *Informe de gestión y balance social.*

petencias del idioma inglés en el cuerpo docente por medio de la implementación de las siguientes medidas: optimización de la estructura administrativa, fortalecimiento del cuerpo docente y creación de laboratorios de idiomas para cada una de las sedes.

El indicador muestra el porcentaje de profesores que aprobaron la prueba Melicet con un desempeño superior o igual al 70%. El 100% de los docentes de planta se encuentran en proceso de obtención de la prueba internacional.

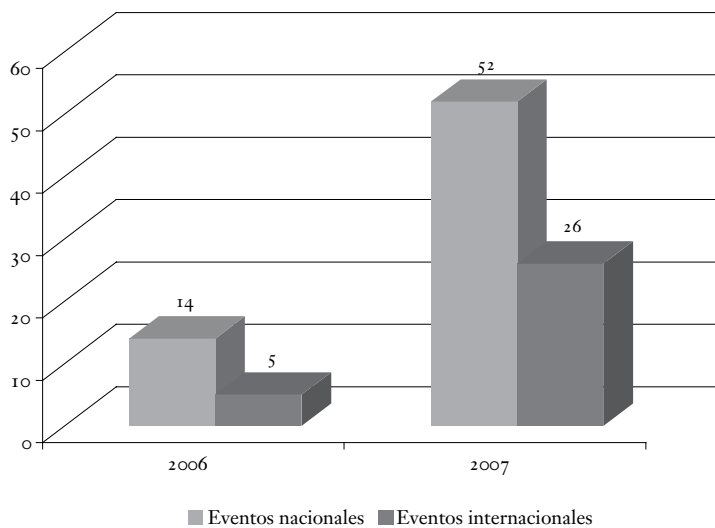
En cuanto al indicador *Producción intelectual bilingüe de los docentes*, la mayoría de las publicaciones bilingües del 2007 corresponden a ponencias presentadas por los docentes en eventos internacionales, para un total de trece publicaciones, superando las expectativas para ese año.

- 2) Movilidad docente. El nuevo Plan de Desarrollo inició con una dinámica diferenciada respecto a los años anteriores en términos de la participación de los docentes como ponentes en eventos nacionales e internacionales. Estos resultados son fruto de los avances logrados en el perfil investigativo de los profesores y el bilingüismo.

En el 2007, dieciocho docentes participaron en eventos de carácter internacional y seis docentes participaron en programas de formación doctoral en el exterior; al 2014 se espera que sea cada vez mayor el número de docentes de tiempo completo que estén representando a la universidad en intercambios, pasantías y eventos nacionales e internacionales.

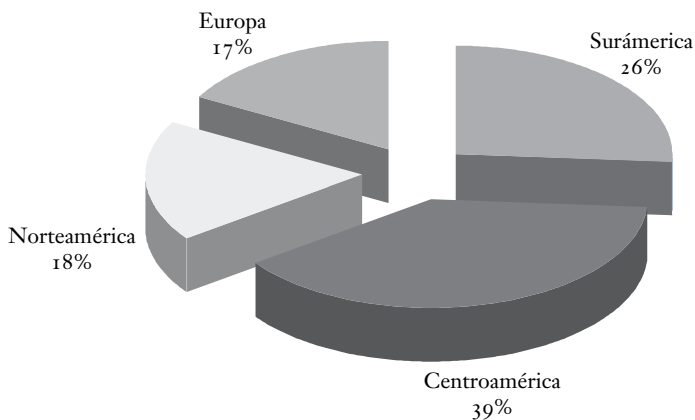
- 3) Atracción de docentes y estudiantes extranjeros. La internacionalización del currículo y el ambiente universitario se vio enriquecida con la estadía en la universi-

Figura 33
Ponencias docentes 2006-2007



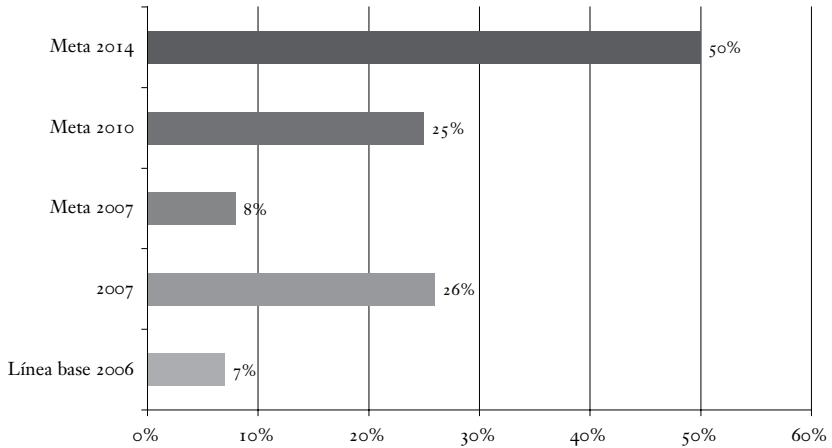
Fuente: Universidad Tecnológica de Bolívar (2007). *Informe de gestión y balance social.*

Figura 34
Movilidad docente internacional 2007



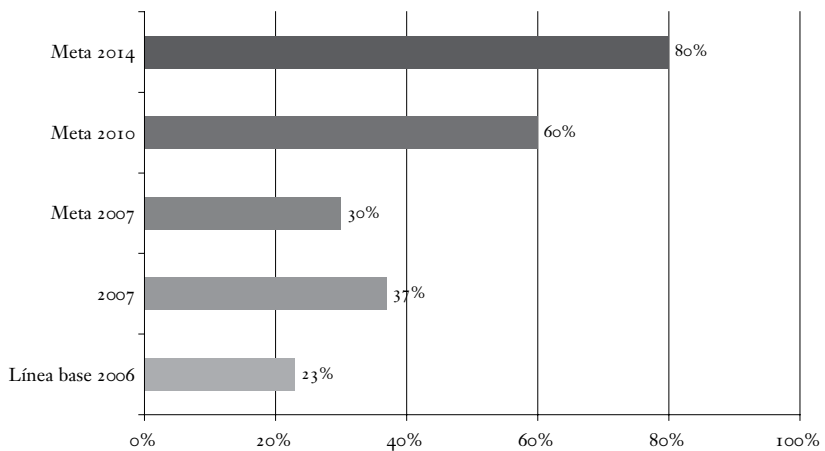
Fuente: Universidad Tecnológica de Bolívar (2007). *Informe de gestión y balance social.*

Figura 35
Avance total movilidad internacional
de docentes de tiempo completo



Fuente: Universidad Tecnológica de Bolívar (2007). *Informe de gestión y balance social.*

Figura 36
Avance total movilidad nacional
de docentes de tiempo completo



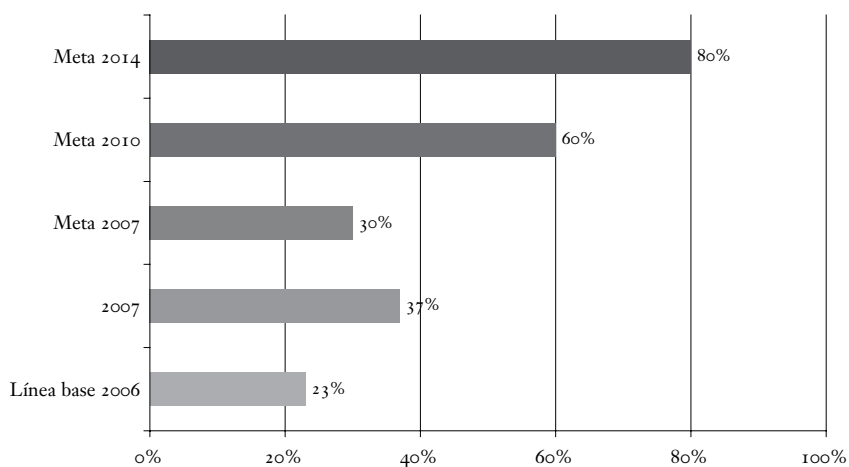
Fuente: Universidad Tecnológica de Bolívar (2007). *Informe de gestión y balance social.*

dad de siete profesores extranjeros durante un semestre académico en las áreas de idiomas e ingenierías y la presencia de profesores y estudiantes visitantes en los distintos eventos y actividades desarrolladas durante el año.

- 4) UTB, sede de eventos internacionales. La internacionalización ha permeado diferentes espacios universitarios; fue así como en el 2007, bajo la estrategia de propiciar la «Internacionalización en casa» se llevaron a cabo veintitrés eventos de carácter internacional en la universidad.
- 5) Encuentro de becarios Fulbright. En el mes de abril, la universidad fue sede del encuentro de becarios de la Comisión Fulbright en Latinoamérica. Durante el encuentro se realizaron varias conferencias abiertas a la comunidad educativa. Adicionalmente los estudian-

Figura 37

Avance total número de profesores extranjeros visitantes



Fuente: Universidad Tecnológica de Bolívar (2007). *Informe de gestión y balance social*.

tes asistieron al conversatorio con el presidente de la República de Colombia, Dr. Álvaro Uribe Vélez, realizado en la sede de Ternera con miembros de la Comunidad Tecnológica.

- 6) Fortalecimiento de las relaciones interinstitucionales. En el 2007, la universidad continuó consolidando sus relaciones a nivel nacional e internacional con sus aliados estratégicos. En el año se firmaron diecinueve convenios con diferentes universidades e instituciones para el desarrollo de programas, proyectos especiales y movilidad.
- UTB — Red Universitaria Mutis — TEC de Monterrey. Se realizó una agenda de actividades para conmemorar los diez años de la red, que está conformada por diez instituciones: el TEC sede Colombia, la Fundación Manuel Mejía y seis universidades regionales con vocación empresarial, las cuales en conjunto suman 34.000 estudiantes presenciales y tres mil profesores, y están posicionadas como las primeras en cada una de sus regiones. Estas universidades administran diecisiete de los cien Centros Regionales de Educación Superior — CERES que tiene el país.
 - UTB — España. La rectora y el decano de Ciencias Económicas y Administrativas realizaron una misión a España para promover la Escuela de Verano y fortalecer las relaciones con diferentes instituciones para apoyar el desarrollo de nuevos programas de maestría. Como resultado de esta visita se lograron convenios con el Instituto Ortega y Gasset y con la Universidad Politécnica de Valencia. Entre las empresas visitadas se destacan: las universidades de Alcalá, Complutense de Madrid, Politécnica

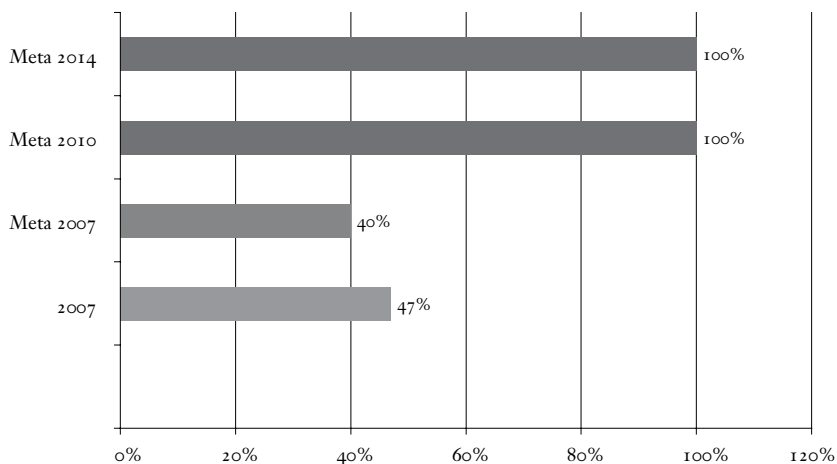
- de Valencia y Carlos III; la Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI), el IESE y la OEI.
- UTB —British Council. La universidad continuó fortaleciendo sus relaciones con el British Council; es así como en el 2007, además de realizar la tercera versión del Curso de Español para Extranjeros, se realizó un proyecto para capacitar a los profesores del sector público en el Programa Cartagena Bilingüe.
 - UTB — Fundación Carolina. La relación con la fundación se ha fortalecido con el transcurso de los años. En el 2007, se continuó realizando la Semana Carolina en el marco de la Escuela de Verano; adicionalmente se realizaron y apoyaron proyectos conjuntos como la Feria del Libro y el Encuentro de Becas líder de la Fundación Carolina, que se realizó en Cartagena en el mes de julio, donde la rectora participó con la ponencia «El papel histórico de la universidad en la conformación de Iberoamérica».
 - Encuentro de directivos y expertos académicos de Brasil y Colombia. En el marco del IV Congreso Internacional de la Lengua Española, la universidad fue anfitriona de este importante encuentro sobre cooperación académica internacional y enseñanza del español y del portugués.
 - UTB —Sicele. La universidad, junto con veintitrés universidades de Iberoamérica, se vinculó como fundadora del Sistema de Certificación de la Lengua Española, con el propósito de establecer los lineamientos del español como segunda lengua y apoyar a la comunidad de la región Caribe en todo lo relacionado con el mejoramiento del español como lengua extranjera.

- UTB — ENIM (École Nationale d'Ingénieurs de Metz). En el marco del convenio firmado en el 2006, el decano de la Facultad de Ingeniería y el director de la Maestría en Ingeniería fueron a Francia a buscar opciones para fomentar la movilidad estudiantil y docente entre ambas instituciones.
- 7) Alianza UTB — Universidad de los Andes. En el quinto año de la alianza se ha logrado fortalecer la relación interinstitucional con los siguientes resultados:
- Diez estudiantes de la UTB realizaron intercambio estudiantil
 - Veintiséis estudiantes de la Universidad de los Andes participaron en la Escuela de Verano
 - Tres estudiantes de la UTB obtuvieron título de maestría mediante el Programa Coterminal
 - Tres profesores de la Universidad de los Andes realizaron pasantías docentes
 - Se realizaron seis proyectos de investigación conjuntos por 143 millones de pesos
 - Curso de formación de competencias a directivos de la UTB (104 horas)
 - Talleres de formación a maestros de colegios en el Programa de Pequeños Científicos

Apuesta 3: Una universidad con un modelo educativo siglo XXI
Vector 5: Innovación, virtualización, flexibilización

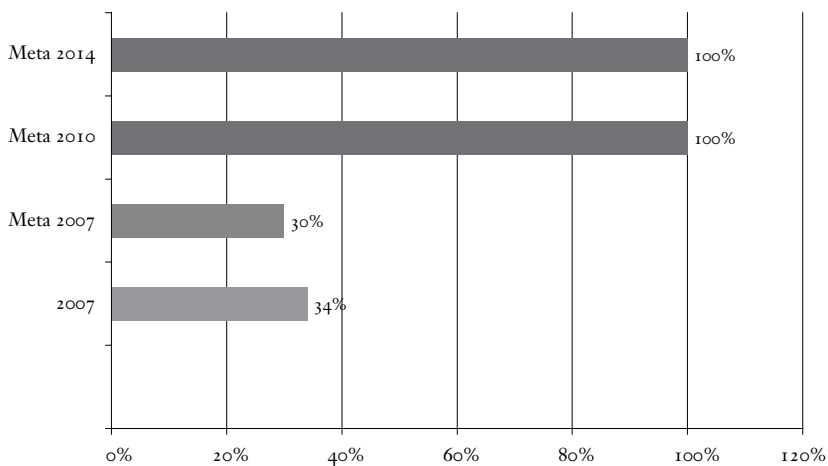
La apuesta al desarrollo de una universidad con visión de futuro está sustentada en el desarrollo de competencias institucionales para ser innovadores con un soporte de virtualización y un modelo flexible para el logro de los objetivos planteados. En este sentido, se promueve el uso de la plataforma tecnológica

Figura 38
Avance total profesores de tiempo completo que usan la plataforma SAVIO



Fuente: Universidad Tecnológica de Bolívar (2007). *Informe de gestión y balance social.*

Figura 39
Avance total profesores de cátedra que usan la plataforma SAVIO



Fuente: Universidad Tecnológica de Bolívar (2007). *Informe de gestión y balance social.*

SAVIO, como TIC, aprovechando la reforma curricular, por la cual se disminuye la presencialidad del estudiante en favor del trabajo independiente y de la investigación de acuerdo con las tendencias internacionales.

Así, cuarenta y cuatro profesores de tiempo completo usaron la plataforma tecnológica como TIC, lo cual correspondió a un 47% de la planta docente de tiempo completo. La meta al 2010 exige que este porcentaje sea del 100% del cuerpo profesoral.

Por su parte, sesenta y ocho profesores de cátedra usaron la plataforma tecnológica de SAVIO durante el año 2007:

Apuesta 4: Una universidad para el desarrollo social, humano, empresarial y regional

Vector 8: Universidad para el desarrollo humano y social

La universidad continuó en el año 2007 la realización de diversos proyectos y actividades que contribuyen a consolidar su vocación de compromiso con el desarrollo humano y social de su comunidad y región. Proyectos importantes ya posicionados como la Feria del Libro en su tercera versión y el programa de Tertulias de los Jueves que ya cumplió cinco años.

- 1) III Feria del Libro. Cabe destacar como un logro importante que trasciende a la comunidad, que la Feria del Libro en su tercera versión abrió sus puertas al público en un ambiente de ciudad a nivel internacional. El evento se llevó a cabo en el marco del IV Congreso Internacional de la Lengua Española realizado en Cartagena. La exposición de las editoriales se realizó en la plaza de Bolívar ubicada en el centro de la ciudad y estuvo acompañada de conferencias académicas, talle-

res y lanzamiento de libros, visitas y charlas de escritores destacados en diferentes partes de la ciudad. Participaron como aliados estratégicos de este evento el Ministerio de Cultura y la Alcaldía de Cartagena.

- 2) Tertulias de los Jueves. Al finalizar el primer semestre, el programa Tertulias de los Jueves cumplió cinco años consecutivos de estar abriendo un espacio a la cultura y las artes para la formación integral y el esparcimiento de los miembros de la comunidad universitaria y en general de la ciudad. En el año 2007 se dictaron veintidós tertulias con diversos invitados de las más altas calidades en las que se abordaron temas como «Presente y futuro de la lengua española», «Hitos históricos, artísticos y arquitectónicos en Cartagena de Indias», «La universidad y su responsabilidad social en la formación de una cultura ciudadana», entre otros temas de interés.

Apuesta 5: Una universidad con una gestión innovadora

Vector 9: Nuevo modelo de gestión

En la visión de consolidar una universidad investigativa cobra vital importancia la sistematización de los procesos, las herramientas tecnológicas de apoyo y las competencias del talento humano, que soportarán todo el desarrollo. Por ello, también en este año se implementaron nuevos programas de incentivos y capacitación a personal docente y administrativo, se instaló la nueva plataforma tecnológica SIRIUS I, que comprende un nuevo sistema de información para la academia, se continuó la documentación y el mejoramiento de procesos para la certificación de la Vicerrectoría Administrativa, y la preparación para la autoevaluación con fines de acreditación institucional en el año 2008.

Entre los programas orientados al docente están:

- 1) Programa de Desarrollo de Competencias Directivas con la Universidad de los Andes. Realizado durante el segundo semestre del año para todos los directivos académicos y administrativos.
- 2) Formación docente. Se realizaron siete jornadas pedagógicas que contribuyeron a desarrollar las competencias docentes de acuerdo con el perfil establecido en el modelo pedagógico y las demandas del nuevo currículo que empezó a regir en el año. Asimismo, se realizó una nueva versión del Diplomado de Habilidades Docentes.
- 3) Celebraciones y programas especiales de construcción de comunidad. A lo largo de todo el año la universidad realizó celebraciones que contribuyen a fortalecer la unión de la comunidad. Entre ellos se destacan la Cátedra Inaugural, el Día del Docente y de la Secretaria, la fiesta de los niños, el inicio de la navidad con el evento «Enciende la Navidad» y la fiesta de fin de año para empleados.

BIBLIOGRAFÍA

- ÁLVAREZ, IBIS (2008). *Evaluación del aprendizaje en la universidad: una mirada retrospectiva y prospectiva desde la divulgación científica*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE UNIVERSIDADES, Ministerio de Educación Nacional, Universidad del Cauca (2008). «Foro sobre internacionalización de la educación superior».
- CARLINO, PAULA. (2004). *Las distancias que separan la evaluación escrita frecuente de la deseable*. Buenos Aires: Conicet.
- CASANOVA, MARÍA ANTONIA (1995). *Manual de evaluación educativa*. México: La Murada.
- CASARES A., LESLIE; CUEVAS, JOSÉ F. (2007). *Planeación y evaluación basadas en competencias*. México: Trillas.
- COLCIENCIAS (1997). *Convocatoria a la creatividad. Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología*. Bogotá: TM Editores.
- DE MIGUEL, MARIO (1991). *Criterios para la evaluación del profesorado universitario*. Oviedo: Universidad de Oviedo.
- FUNDACIÓN CHILE UNIDO (2002). «Calidad en educación: cómo mejorar las prácticas pedagógicas». En: *Corriente de Opinión*. n.º 66, mayo.
- GALLEGO, DOMINGO; ALONSO, CATALINA (2008). *Estrategias didácticas para el siglo XXI*. Facultad de Educación, Madrid: UNED.

- GIMENO, JOSÉ (1997). *Docencia y cultura escolar*. Buenos Aires: IDEAS.
- ICFES (2000). *Programa Nacional de la Formación de Profesores de la Educación Superior*. Bogotá.
- Ley 30 de diciembre 28 de 1992. *Por la cual se organiza el servicio público de la educación superior*. Art. 28.
- MESTRE, GILMA (2006). *Plan de formación docente*. Cartagena de Indias: Universidad Tecnológica de Bolívar.
- _____. (2007). *Informe de gestión, año 2007*. Cartagena de Indias: Universidad Tecnológica de Bolívar.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Plan Decenal de Educación 2006-2016. En: <http://www.plandecenal.edu.co/html/1726/article-166057.html>
- NOGUERA, CAMILO; LINARES, PATRICIA (1998). *El proceso de construcción de las bases de la educación superior*. Bogotá: ASCUN/ICFES.
- RAMÍREZ, EDGAR (1998). «La investigación pedagógica». *Cuadernos de Filosofía Latinoamericana*, n.º 72-73.
- RIZO, HÉCTOR (1999). «La evaluación del docente universitario». *Revista Electrónica Universitaria de formación del profesorado*.
- UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE BOLÍVAR (2002). *Informe de gestión y balance social*. Cartagena de Indias.
- _____. (2003). *Estatuto Docente*. Cartagena de Indias.
- _____. (2003). *Modelo pedagógico de la Universidad Tecnológica de Bolívar*. Cartagena de Indias.
- _____. (2003). *Estatutos generales*. Cartagena de Indias.
- _____. (2003). *Informe de gestión y balance social*. Cartagena de Indias.
- _____. (2004). *Informe de gestión y balance social*. Cartagena de Indias.
- _____. (2004). *La investigación en la Universidad Tecnológica de Bolívar*. Cartagena de Indias.

- _____. (2005). *Informe de gestión y balance social*. Cartagena de Indias.
- _____. (2005). *Plan de desarrollo estratégico y prospectivo al 2014: más allá de la meta*. Cartagena de Indias.
- _____. (2005). *Política de formación docente*. Aprobada en Consejo Académico del 2 de junio, acta n.º 7 de 2005.
- _____. (2006). *Informe de gestión y balance*. Cartagena de Indias.
- _____. (2007). *Informe de gestión y balance*. Cartagena de Indias.
- _____. (2007). *Plan de capacitación bilingüe del Centro de Idiomas de la Universidad Tecnológica de Bolívar*. Cartagena de Indias.
- _____. (2008). *Reglamento de investigaciones*. Cartagena de Indias, Colombia.
- _____. (2008). *Educar con maestría*. Bogotá: Diseño e Impresos Ltda.
- VÁSQUEZ, FERNANDO. (2000). *Oficio de maestro*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.

ENLACES DE INTERNET

<http://www.ascun.org.co/eventos/forointernacionalizacion/obduliovelasquez.pdf>

Este libro
se terminó de imprimir en Javegraf,
en el mes de abril del 2011,
Bogotá, Colombia

La UTB comprende que la formación de su planta docente es una condición ineludible para mantener una calidad institucional de excelencia. Por esta razón, la formación profesoral es una prioridad, cuyo objetivo es capacitar al docente para que enfrente eficazmente los retos que implica ser parte del proceso de preparación de los profesionales que el contexto requiere. Al preocuparse por la formación profesoral, la UTB pretende debilitar el interés instrumentalista que había adquirido la capacitación pedagógica de los docentes, vinculada exclusivamente con la adquisición de habilidades aplicables en el aula de clase. De esta manera, afianza su compromiso con los fines propios de la academia y, a su vez, asume el compromiso con el desarrollo social y cultural de la región y el país.

La formación profesoral en la UTB define los principios, estructura y componentes de la formación del equipo docente de la Universidad, presenta los parámetros de su evolución y señala los retos que se presentan en este tema.

UTB, LA PRIMERA UNIVERSIDAD ACREDITADA DE CARTAGENA
Fundada en 1970

www.unitecnologica.edu.co



Ediciones
Tecnológica de Bolívar
CARTAGENA DE INDIAS

ISBN 978-958-8387-42-0



9 789588 387420