

---

# PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE

---

2010 - 2015

---

UNIVERSIDAD DE SUCRE  
VICERRECTORÍA ACADÉMICA  
OFICINA DE PLANEACIÓN

---

# PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE 2010 - 215

---

## Contenido

INTRODUCCIÓN.....	4
1.0 MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL .....	5
2.0 METODOLOGÍA.....	5
3.0 PERFIL DE CAPACITACIÓN DEL TALENTO HUMANO DOCENTE .....	6
3.1 Talento humano docente de planta.....	7
3.2 Talento humano docentes ocasionales.....	9
4.0 LA CAPACITACIÓN DOCENTE 2004 - 2009 .....	10
4.1 El tránsito de la capacitación en el periodo .....	10
4.2 La asignación de los cupos para el 2009 .....	10
5.0 EL COMPONENTE ESTRATÉGICO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN .....	11
5.1 La Universidad ante las expectativas y retos del Caribe Colombiano.....	11
5.2 La Universidad ante las Expectativas y retos para el Desarrollo de Sucre .....	11
5.2.1. Desarrollo Social y Cultural .....	11
5.2.2. Desarrollo Económico y productivo.....	11
5.2.3. Infraestructura.....	12
5.2.4. Institucionalidad .....	12
5.3 La Universidad del futuro.....	13
5.4 Áreas Estratégicas de Formación para la Universidad .....	15
5.4.1 Ciencias Básicas.....	15
5.4.2 Ciencias de la Salud.....	15
5.4.3 Ciencias Económicas y Sociales.....	16
5.4.4 Ciencias Agrarias .....	16
5.4.5 Ciencias Básicas de Ingeniería.....	16
5.5 Áreas a formar en El Plan .....	16

## PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE 2010 - 2015

5.6	Áreas para contratar o formar en los Programas Complementario de Capacitación y de Relevo Generacional.....	17
5.7	Objetivos del Plan.....	18
5.7.1	Objetivos generales .....	18
5.7.2	Objetivos específicos .....	18
5.8	Elementos de políticas para la Capacitación .....	18
5.9	Criterios para la asignación de cupos.....	19
5.10	La propensión a la capacitación en doctorado .....	20
5.10	La institucionalidad para la gerencia del Plan .....	23
5.11	Elementos de política para la financiación a través de la gestión .....	23
6.0	EL PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE 2010 -2015 .....	25
6.1	La capacitación con recursos propios .....	26
6.2	La capacitación con recursos de gestión.....	27
6.3	Los costos para la capacitación con recursos propios.....	30
6.4	El Relevo Generacional y la Capacitación Complementaria.....	35
6.4.1	El Programa de Relevo Generacional.....	35
6.3.2	El Programa de Capacitación Complementaria .....	37
7.0	CONCLUSIONES FINALES .....	38

## Índice de tablas

Tabla No. 1	DOCENTES DE PLANTA POR ESCOLARIDAD .....	7
Tabla No. 2	DOCENTES DE PLANTA - DISTRIBUCIÓN POR EDADES .....	8
Tabla No. 3	DOCENTES OCASIONALES TC - MT .....	9
Tabla No. 4	TRANSITO DOCENTES EN CAPACITACIÓN 2004 - 2009 .....	10
Tabla No. 5	GRADOS DE PROPENSIÓN .....	21
Tabla No. 6	DOCENTES DE PLANTA POR GRADO DE PROPENSIÓN .....	22
Tabla No. 7	PLAN DE CAPACITACIÓN 2010 - 2015 - RECURSOS PROPIOS.....	27
Tabla No. 8	CUPOS ASIGNADOS CON RECURSOS DE GESTIÓN .....	29
Tabla No. 9	COSTO PLAN DE CAPACITACIÓN - RECURSOS PROPIOS.....	34

# PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE 2010 - 2015

---

## INTRODUCCIÓN

La Universidad de Sucre, está encaminada a formular un Plan de Capacitación Institucional que sea integral y por etapas, que responda al fortalecimiento de todas las **CAPACIDADES** y **COMPETENCIAS** básicas de la formación disciplinar de cada docente y funcionario, lo mismo que a la implantación de aptitudes complementarias relacionadas con técnicas pedagógicas innovadoras, TICS y en el conocimiento y dominio de una segunda lengua. Se considera a la primera categoría básicamente como **CAPACITACIÓN** y/o **FORMACIÓN** y la última será predominantemente aceptada como **ACTUALIZACIÓN Y COMPLEMENTACIÓN PERMANENTE**.

Se entenderá como capacitación, actualización, complementación y formación docente al conjunto de intervenciones educativas y estratégicas que la institución ofrecerá a los docentes, de manera directa o indirecta, en la búsqueda de actualizar y perfeccionar sus conocimientos, mejorar su nivel investigativo, complementar su aptitudes a través de la incorporación de técnicas pedagógicas, asumida en su conjunto toda esta categoría como un elemento de calidad en la prestación de los servicios que ofrece la Universidad.

En este contexto se presenta un **Plan de Capacitación Docente 2010- 2015** con el que se preparará el recurso humano docente en los próximos 6 años.

El plan se diseña con base en los Ejes, Áreas y Objetivos Estratégicos definidos en el **Plan de Acción Institucional 2008 – 2010** y en los Planes de Acción por Dependencia, los que consultan a su vez las tendencias de desarrollo de la Institución y de su entorno<sup>1</sup>, los compromisos y requerimientos pactados en los procesos de acreditación y las necesidades y expectativas de formación de los docentes expresadas en los Planes de Capacitación de las diferentes facultades.

En este orden de de ideas se pretende formular un plan que responda “a las demandas de la región, pero que también se enmarque en las expectativas estratégicas y de crecimiento de la Universidad y a las aspiraciones de los docentes”<sup>2</sup>.

Este Plan de Capacitación de largo plazo, será asumido como un proyecto estratégico del “Plan Estratégico y Prospectivo de Largo Plazo de la Universidad de Sucre” y así mismo se plantea como una estrategia que lo jalone y dinamice.

---

<sup>1</sup> En lo local, departamental y regional.

<sup>2</sup> DE LA OSSA SUAREZ, Elmer. “Sugerencias para el Plan de Capacitación Docente de la Universidad de Sucre”. Correo electrónico.

## 1.0 MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

Se plantea con la finalidad última de construir en la Universidad de Sucre el **TALENTO HUMANO** idóneo para la “**PRODUCCIÓN DEL CONOCIMIENTO** en la perspectiva de soluciones orientadas al desarrollo económico y social a nivel local, regional, nacional e internacional”<sup>3</sup>

Así mismo debe apostarle este plan al fortalecimiento de las capacidades y las libertades en el marco del Desarrollo Humano o sea la identificación y consenso sobre las libertades fundamentales a nivel instrumental, “para el enriquecimiento de la vida humana”, lo mismo que los instrumentos para identificar y alcanzar el “fin sublime del desarrollo”: La libertad general que tienen los seres humanos para “vivir como les gustaría”<sup>4</sup>.

Se parte de la necesidad histórica de contar con un instrumento que propicie la capacitación y la actualización permanente, bajo las siguientes directrices estratégicas:

1. Consulte las tendencias y aspiraciones de desarrollo del Departamento de Sucre.
2. Responda a las necesidades de capacitación de la Universidad.
3. Tenga en cuenta las expectativas de los docentes.

## 2.0 METODOLOGÍA

El Plan se asume como el inicio de una estrategia de desarrollo para la Universidad, a través de la cual se generan y desarrollan procesos, lo que dicho en otras palabras significa que él no se agota en sí mismo y más bien se multiplica y permea toda la vida universitaria<sup>5</sup>.

Constituye la estructura base donde se insertan sus diferentes componentes, que serán elaborados de manera participativa y real, sin el menor compromiso con el mero cumplimiento de una norma y sin ninguna intencionalidad por elevarlo sólo a un buen documento, que si bien sea bueno, necesariamente por esto no produce efectos sobre la vida de la Universidad.

El Plan siempre estará en procesos de elaboración y adecuación a los cambios de sus diferentes contextos, se soportará en una estructura de redes en la que se reflejarán los diferentes comités, mesas de trabajo y demás órganos que se creen para su operacionalización.

Será polémico y se sentirán su aplicación y sus efectos de manera intensa siendo cercano a todos los estamentos y actores universitarios.

---

<sup>3</sup> Tomado de: ACOSTA CHAVEZ, Inaldo. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO PARA EL DESARROLLO REGIONAL. PPT.

<sup>4</sup> AMARTYA, Sen. Desarrollo y Libertad. Séptima reimpresión. Editorial Planeta Colombiana S. A. Bogotá, mayo de 2004.

<sup>5</sup> Así mismo se deja permear de otras iniciativas estratégicas.

## PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE 2010 - 2015

Como instrumentos metodológicos para realizar todas las actividades estratégicas planteadas para la realización y actualización permanente del Plan, se combinarán estrategias intensamente participativas y se usarán básicamente las metodologías prospectivas, haciendo énfasis en el Método Delphi<sup>6</sup>, y el Método de los Grupos Focales<sup>7</sup>.

Dicho en otras palabras de lo que se trata es de identificar entre **TODOS**, usando las metodologías adecuadas, cuáles son las necesidades de capacitación docente y administrativa de la Universidad en el marco de un “Plan Estratégico y Prospectivo de Largo Plazo”.

Básicamente las unidades a determinar serán **LOS CUPOS A ASIGNAR** y **LAS ÁREAS DE FORMACIÓN**, discriminadas éstas últimas como: áreas estratégicas de formación, áreas a formar en el plan y áreas para contratar y formar en los Programas Complementario de Capacitación y de Relevamiento Generacional.

Una vez se formule totalmente el Plan Estratégico y Prospectivo de Largo Plazo, del cual se habla arriba, se replantearán a la luz del Plan las áreas estratégicas de formación, las áreas a formar aprobadas y las áreas para contratar y formar en los Programas Complementario de Capacitación y de Relevamiento Generacional. Así mismo, su evaluación y seguimiento irá aparejado con los momentos que para estas actividades tenga definido el Plan Estratégico.

### 3.0 PERFIL DE CAPACITACIÓN DEL TALENTO HUMANO DOCENTE

Para el 2009 el perfil de capacitación de los docentes de la Universidad de Sucre se puede apreciar en los siguientes cuadros y gráficos:

---

<sup>6</sup> Técnica basada en la opinión de expertos para sondear la evolución de un entorno que puede ser el universitario y el social, económico, político y cultural donde la Universidad de Sucre está inmersa.

<sup>7</sup> Se usará la técnica de los “Grupos Focales de Discusión” como Método de recolección de información y de investigación.

PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE 2010 - 2015

3.1 Talento humano docente de planta

UNIVERSIDAD DE SUCRE  
DOCENTES DE PLANTA  
I - 2009

FACULTAD	DEPARTAMENTO	DOCENTES									
		PROFESIONAL		ESPECIALISTA		MAGISTER		DOCTOR		TOTAL	
		CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%
INGENIERÍA	AGRÍCOLA	0	0,0%	7	70,0%	4	50,0%	0	0,0%	11	61,1%
	CIVIL	0	0,0%	1	10,0%	3	37,5%	0	0,0%	4	22,2%
	AGROINDUSTRIAL	0	0,0%	2	20,0%	1	12,5%	0	0,0%	3	16,7%
	TOTAL	0	0,0%	10	12,8%	8	10,3%	0	0,0%	18	23,1%
CIENCIAS DE LA SALUD	MEDICINA	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	ENFERMERÍA	0	0,0%	8	80,0%	5	83,3%	0	0,0%	13	86,7%
	FONOAUDIOLOGÍA	0	0,0%	1	10,0%	1	16,7%	0	0,0%	2	13,3%
	REGENCIA DE FARMACIA	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	TOTAL	0	0,0%	9	11,5%	6	7,7%	0	0,0%	15	19,2%
CIENCIA ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS	CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS	0	0,0%	0	0,0%	3	100,0%	0	0,0%	3	100,0%
	TOTAL	0	0,0%	0	0,0%	3	3,8%	0	0,0%	3	3,8%
EDUCACIÓN Y CIENCIA	MATEMÁTICA Y FÍSICA	1	0,0%	5	50,0%	10	58,8%	1	25,0%	17	56,7%
	BIOLOGÍA Y QUÍMICA	0	0,0%	1	10,0%	3	17,6%	3	75,0%	7	23,3%
	EDUCACIÓN Y HUMANIDADES	0	0,0%	2	20,0%	4	23,6%	0	0,0%	6	20,0%
	TOTAL	1	1,3%	8	10,3%	17	21,8%	4	5,1%	30	38,5%
CIENCIAS AGROPECUARIAS	FITOTECNIA	0	0,0%	2	20,0%	2	33,3%	1	50,0%	5	41,7%
	VETERINARIA Y ZOOTECNIA	1	0,0%	1	10,0%	4	66,7%	1	50,0%	7	58,3%
	TOTAL	1	1,3%	3	3,8%	6	7,7%	2	2,6%	12	15,4%
TOTAL		2	2,6%	30	38,5%	40	51,3%	6	7,7%	78	100,0%

Tabla No. 1 DOCENTES DE PLANTA POR ESCOLARIDAD

## PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE 2010 - 2015

A continuación se observa la distribución por edades del Talento Humano Docente de Planta:

**UNIVERSIDAD DE SUCRE**  
**DISTRIBUCIÓN DE DOCENTES DE PLANTA POR EDADES**  
**I - 2009**

INTERVALO EDAD	TOTAL DE DOCENTES	% DOCENTES
20 - 30	1	1,28%
31 - 40	8	10,26%
41 - 50	15	19,23%
51 - 60	47	60,26%
MAYOR DE 60	7	8,97%
TOTAL	78	100%

**Tabla No. 2 DOCENTES DE PLANTA - DISTRIBUCIÓN POR EDADES**

PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE 2010 - 2015

3.2 Talento humano docentes ocasionales

UNIVERSIDAD DE SUCRE  
DOCENTES OCASIONALES MT Y TC  
I - 2009

FACULTAD	DEPARTAMENTO	DOCENTE									
		PROFESIONAL		ESPECIALISTA		MAGISTER		DOCTOR		TOTAL	
		CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%	CANTIDAD	%
INGENIERÍA	AGRÍCOLA	0	0,0%	4	33,3%	1	12,5%	0	0,0%	5	19,2%
	CIVIL	4	66,7%	4	33,3%	1	12,5%	0	0,0%	9	34,6%
	AGROINDUSTRIAL	2	33,3%	4	33,3%	1	12,5%	0	0,0%	7	26,9%
	TECNOLOGÍA EN ELECTRÓNICA	0	0,0%	0	0,0%	5	62,5%	0	0,0%	5	19,2%
	TOTAL	6	7,1%	12	14,1%	8	9,4%	0	0,0%	26	30,6%
CIENCIAS DE LA SALUD	MEDICINA	0	0,0%	3	42,9%	0	0,0%	0	0,0%	3	25,0%
	ENFERMERÍA	0	0,0%	1	14,3%	3	75,0%	0	0,0%	4	33,3%
	FONOAUDILOGÍA	1	100,0%	3	42,9%	1	25,0%	0	0,0%	5	41,7%
	REGENCIA DE FARMACIA	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	TOTAL	1	1,2%	7	8,2%	4	4,7%	0	0,0%	12	14,1%
CIENCIA ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS	CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS	1	100,0%	11	100,0%	2	100,0%	0	0,0%	14	100,0%
	TOTAL	1	1,2%	11	12,9%	2	2,4%	0	0,0%	14	16,5%
EDUCACIÓN Y CIENCIA	MATEMÁTICA Y FÍSICA	4	23,5%	3	60,0%	0	0,0%	0	0,0%	7	24,1%
	BIOLOGÍA Y QUÍMICA	10	58,8%	0	0,0%	4	66,7%	1	100,0%	15	51,7%
	EDUCACIÓN Y HUMANIDADES	3	17,6%	2	40,0%	2	33,3%	0	0,0%	7	24,1%
	TOTAL	17	20,0%	5	5,9%	6	7,1%	1	1,2%	29	34,1%
CIENCIAS AGROPECUARIAS	FITOTECNIA	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	VETERINARIA Y ZOOTECNIA	3	100,0%	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%	4	100,0%
	TOTAL	3	3,5%	0	0,0%	1	1,2%	0	0,0%	4	4,7%
TOTAL		28	32,9%	40	47,1%	16	18,8%	1	1,2%	85	100,0%

Tabla No. 3 DOCENTES OCASIONALES TC - MT

## PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE 2010 - 2015

### 4.0 LA CAPACITACIÓN DOCENTE 2004 - 2009

#### 4.1 El tránsito de la capacitación en el periodo

UNIVERSIDAD DE SUCRE  
VICERRECTORÍA ACADÉMICA  
CAPACITACIÓN DE ALTO NIVEL  
2004 - 2009

MODALIDAD	2004		2005		2006		2007		2008		2009		TOTAL	
	SALEN	RETORNAN	SALEN	RETORNAN	SALEN	RETORNAN	SALEN	RETORNAN	SALEN	RETORNAN	SALEN*	RETORNAN	SALEN	RETORNAN**
DOCTORADOS	1		2		2			1		2	2	1	7	4
MAESTRÍAS			3		5			3		5			8	8
TOTAL	1		5		7		0	4		7	2	1	15	12

\* Se da por sentado que los dos cupos de doctorado asignados para este año se harán efectivos en el 2009.

\*\* La diferencia de tres (3) entre los siete (7) doctores que salen y los cuatro (4) que retornan es consecuencia de que dos (2) son los cupos aprobados para el 2009 y que están pendientes por salir este año en comisión de estudio, y además un tercero todavía está en comisión desde el año 2006.

#### Tabla No. 4 TRANSITO DOCENTES EN CAPACITACIÓN 2004 - 2009

### 4.2 La asignación de los cupos para el 2009

Para la asignación de los cupos aprobados en el 2009 se recomiendan para su escogencia las siguientes áreas de formación:

Facultad de Ingeniería: ENERGÍAS ALTERNATIVAS - CONVERSIÓN DE ENERGÍA – BIOCMBUSTIBLES

Facultad de Ciencias de la Salud: ENFERMERÍA Y SALUD PÚBLICA

Facultad de Educación y Ciencias: EDUCACIÓN y MATEMÁTICA.

## **5.0 EL COMPONENTE ESTRATÉGICO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN**

El Marco Estratégico del Plan de Capacitación Docente es el siguiente:

### **5.1 La Universidad ante las expectativas y retos del Caribe Colombiano**

1. Apoyar a una Región Caribe que lucha por su reivindicación ante el histórico abandono central en el marco de una política nacional de equilibrio o convergencia regional.
2. Comprometida con la preparación del talento humano regional y la cualificación de su clase dirigente.
3. Promotora y pregonera de un Sucre que mire hacia el Caribe, el Colombiano y el de más allá de las fronteras de Colombia.

### **5.2 La Universidad ante las Expectativas y retos para el Desarrollo de Sucre<sup>8</sup>**

#### **5.2.1. Desarrollo Social y Cultural**

1. Promoción permanente de la Salud Pública.
2. Resolver los problemas de desempleo, subempleo, informalidad, falta de ingresos, exclusión, pobreza y miseria.
3. Fortalecer el sistema educativo y acabar con el analfabetismo.
4. Implementar la segunda lengua en el Departamento.
5. Mejorar la conectividad y masificar el uso de las Tics.
6. Aumentar la proporción de doctores por habitantes.

#### **5.2.2. Desarrollo Económico y productivo**

1. Desarrollo de los Sectores agrícola y pecuario: cárnicos y lácticos y hortofrutícola.
2. Turismo y artesanías.
3. Pesca y acuicultura.
4. Apicultura.

---

<sup>8</sup> FUENTE: Plan Departamental de Desarrollo, Agenda de Ciencia y Tecnología, Agenda de Productividad y Competitividad y Plan Regional de Competitividad.

## PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE 2010 - 2015

5. Minería: caliza, arcilla y gas. Así mismo, existen rumores fundados en relación con posibilidades en el petróleo.
6. Desarrollo agroindustrial de los sectores primarios de la economía, la cual deberá tener a su servicio una amplia aplicación de la Biotecnología: la yuca se erige como el gran recurso endógeno del Departamento para ser transformado en Almidones, dulces y modificados, consumo fresco, consumo procesado, “mecatos”, y en Alcohol Carburante.  
El mango que se produce en Sucre, el “Magdalena River” o de “hilacha”, sigue teniendo vivas sus potenciales agroindustriales.  
  
La *Jatropha* (o Piñón Sabanero) se abre paso en el Departamento para la producción de Biodiesel.
7. Diseñar e implementar un Modelo de Desarrollo Endógeno en el Departamento.
8. Fortalecer el desarrollo Urbano – Regional.
9. Asumir a la rica biodiversidad sucreña como una potencialidad de desarrollo.
10. Convertir en Ventajas Competitivas las Ventajas Comparativas del Departamento, particularmente: el mar, la cultura y los saberes ancestrales, y su diversidad geográfica (el Morrosquillo, los Montes de María, la Sabana y la zona lacustre de la Mojana y el San Jorge).

### 5.2.3. Infraestructura

1. Vías y puertos
2. Acueductos para consumo humano y fines productivos: a nivel macro y micro.
3. Adecuación de tierras y drenajes

### 5.2.4. Institucionalidad

1. Construcción de un modelo de DEMOCRACIA DE CIUDADANAS Y CIUDADANOS, de tal manera que se supere el déficit de gobernabilidad y liderazgo en el Departamento: DEMOCRACIA PARTICIPATIVA como condición básica y necesaria, pero no suficiente, sobre la que soportar el DESARROLLO HUMANO SOSTENIBLE en el Departamento de Sucre.
2. Transformación institucional y reproducción de nuevos valores, principios y virtudes para modernizar la práctica de la política en el Departamento.
3. Modernizar la Administración pública del Departamento, con el objeto de avanzar en el grado de confianza con el sector privado, pero lo cual será fundamental plantear un modelo que integre de manera biunívoca Estado/Sector Privado con el Sistema Educativo en todos sus niveles y modalidades.

## PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE 2010 - 2015

4. Manejo de conflicto y posconflicto.
5. Modernizar la Administración pública del Departamento, con el objeto de desarrollar confianza con el sector privado, para lo cual será fundamental plantear un modelo que integre de manera biunívoca Estado/Sector Privado con el Sistema Educativo en todos sus niveles y modalidades.
6. Construir la cultura de la planeación de largo plazo, bajo un enfoque estratégico y prospectivo.

### 5.3 La Universidad del futuro

Se establece para este plan una hipótesis sobre el perfil de la Universidad de Sucre del futuro, y al que le deben apostar los diferentes planes de capacitación que se establezcan: docente, administrativo y de complementación permanente.

Esta hipótesis debe ser validada durante el proceso de planeación estratégica y de largo plazo que se encuentra planteado para la Universidad en su “Plan de Acción Institucional”, con un horizonte comprendido entre el 2010 al 2023.

Así será la Universidad de Sucre que se quiere y se debe construir:

Una Universidad compleja e inteligente, que aprenda, comprometida con su Misión, Visión, valores y Contexto; siempre atenta, reflexiva y crítica ante los movimientos y cambios de la pedagogía, la ciencia, la tecnología y la competitividad organizacional a nivel regional, nacional e internacional en la perspectiva de adaptarla, transferirla y mejorarla.

En lo concreto será:

1. Siempre innovadora en el cumplimiento de sus Objetivos Misionales.
2. Una Universidad que esté constituida por mujeres y hombres felices, haciendo caso a la recomendación de abrirle “la puerta a la felicidad en el lugar de trabajo, esta es una incalculable fuente de ingresos. La felicidad genera una extraña energía que hace que los empleados estén más dispuestos a ser más creativos”<sup>9</sup>, y para ello, ese necesario crear y mantener un verdadero ambiente de trabajo, sobre las bases del respeto y de una cada vez más fuerte democracia académica<sup>10</sup>.
3. Con una oferta de productos modernos e integrales, que la visibilice con oficio ante las necesidades de desarrollo y bienestar del Departamento de Sucre:

---

<sup>9</sup> MAZO MEJÍA, Iván. “Hablemos Claro Sobre Servicio”. ISBN: 958-33-4891-0.

<sup>10</sup> RUÍZ PÉREZ, Luis Santiago. En aportes hechos al Plan.

## PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE 2010 - 2015

- Comprometida con el desarrollo de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación en Sucre y el Caribe, velando porque los indicadores que la definen, alcancen niveles que mejoren de manera continua.
- Asumida así misma como cualificadora por excelencia del talento humano sucreño.
- Orientada al desarrollo de la Biotecnología, aplicada a la Agroindustria en su más amplia gama de intervenciones: hortofrutícola, cárnicos y lácticos.
- Que explore permanentemente en el desarrollo de la piscicultura (marina y continental) y en general de los recursos hidrobiológicos<sup>11</sup>.
- Con oficio y pertinencia con la salud pública del Departamento.
- Comprometida en la solución técnica de las severas restricciones de la oferta de agua, particularmente la productiva, en el Departamento, la que adquiere su expresión más dramática en la subregión Sabanas.
- Presente y protagónica en la Mojana y el San Jorge, para desarrollar a plenitud esa innata vocación para el “manejo de aguas y drenajes”.
- Pensante y crítica ante los procesos de movilidad y de construcción de ciudad de Sincelejo.
- Abanderada en la construcción de unas nuevas circunstancias para la mujer y el hombre sucreño, en su condición de Seres Integrales y de Ciudadanas y Ciudadanos.
- Promotora y pregonera de un Sucre que mire hacia el Caribe, el colombiano y el de más allá de las fronteras.
- Una Universidad que lidere y jalone de manera inteligente, todo el proceso de desarrollo endógeno y empresarial del Departamento.
- Así mismo, que profundice e intensifique su trabajo en la Región de los Montes de María.
- Una Universidad que propenda por el conocimiento de sus recursos florístico y faunístico, a través de los inventarios y la conservación en su medio natural, así como, en el registro histórico de un herbario y el museo natural.
- Comprometida con el turismo de Sucre y la Región Caribe.

---

<sup>11</sup> “En el curso de los próximos cincuenta años, la cría de peces nos puede cambiar de cazadores y recogedores en los mares a ‘pastores marinos’, tal como una revolución parecida cambió a nuestros antecesores hace unos diez mil años de cazadores y recogedores en tierra a agricultores y pastores”. (DRUCKER, Peter F. La gerencia en la sociedad futura. Editorial Norma. Bogotá 2002).

- Activa en la solución del conflicto y del posconflicto.
- Ser motor permanente de una estrategia que busque aumentar el **NÚMERO DE DOCENTES DOCTORES POR HABITANTES** en Sucre, indicador ubicado en la variable **AMBIENTE CIENTÍFICO Y TECNOLÓGICO**, que definen el **FACTOR CIENCIA Y TECNOLOGÍA**, determinante para medir la competitividad de las naciones y los territorios, y en el cual en el 2006 el Departamento ocupó el penúltimo lugar, sólo por encima de Guajira, con un valor de 2.7<sup>12</sup>.

Esta estrategia será definida y quedará insertada en el **Plan Prospectivo y Estratégico de Sucre PPES** y será liderada por la Universidad de Sucre.

En los diferentes momentos del proceso de validación y de internalización de esta IMAGEN OBJETIVO para la Universidad, y que de manera ligera se esbozó arriba en este numeral, o mejor el Plan de Capacitación se irá referenciando y comprometiendo en el proceso de llevarla a nivel de la VIDA<sup>13</sup>, lo que en términos prácticos significa que el “Plan de Capacitación Docente” será un instrumento inteligente y flexible al servicio del desarrollo integral y estratégico de la Universidad, asumido y evidenciado este desarrollo como el mejor instrumento para el progreso de Sucre.

## 5.4 Áreas Estratégicas de Formación para la Universidad

### 5.4.1 Ciencias Básicas

1. Matemática y Estadística.
2. Biología
3. Física
4. Química
5. Ciencias Básicas de Ingeniería
6. Lengua y Lingüística.
7. Tecnologías de la información y la comunicación, educación y liderazgo educativo en educación superior

### 5.4.2 Ciencias de la Salud

1. Salud Pública y Enfermería.
2. Habla y Lenguaje.

---

<sup>12</sup> Escalafón Global de Competitividad de los Departamentos de Colombia, 2006.

<sup>13</sup> En el sentido en que lo asume Estanislao Zuleta.

## **PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE 2010 - 2015**

3. Materno Infantil.
4. Salud Mental.

### **5.4.3 Ciencias Económicas y Sociales**

1. Ciencias Sociales: Niñez y Juventud.
2. Administración y marketing (mercadeo).
3. Gestión del Desarrollo Endógeno.
4. Manejo de Conflictos y posconflictos.
5. Economía y Administración.

### **5.4.4 Ciencias Agrarias**

1. Genética, mejoramiento, producción y reproducción animal.
2. Producción Agrícola.
3. Agroindustria.
4. Pesca y acuicultura marinas y continentales.

### **5.4.5 Ciencias Básicas de Ingeniería**

1. Suelos, agua, recursos hídricos, ingeniería agrícola.
2. Planeación urbano regional, humanísticas: hábitat, planificación regional.
3. Energías Alternativas - Conversión de Energía – Biocombustibles.
4. Ciencias Básicas de Ingeniería.
5. Ingeniería Aplicada.

## **5.5 Áreas a formar en El Plan**

1. Energías Alternativas - Conversión de Energía – Biocombustibles.
2. Ciencias Básicas de Ingeniería.
3. Ingeniería Aplicada.
4. Planeación urbano regional, hábitat, planificación regional.
5. Medicina tropical.

## PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE 2010 - 2015

6. Enfermería.
7. Habla y Lenguaje.
8. Materno – Infantil.
9. Gestión.
10. Matemáticas.
11. Estadísticas.
12. Física.
13. Biomédica.
14. Genética y mejoramiento Animal.
15. Producción Animal.

### **5.6 Áreas para contratar o formar en los Programas Complementario de Capacitación y de Relevo Generacional**

1. Ciencias Básicas de Ingeniería
2. Ingeniería Aplicada.
3. Salud Pública.
4. Salud Mental.
5. Educación.
6. Biología.
7. Física
8. Química.
9. Matemática.
10. Limnología.
11. Producción Agrícola.
12. Reproducción Animal
13. Pesca y acuicultura.
14. Economía y Administración.

## **5.7 Objetivos del Plan**

Con la formulación del presente Plan de Capacitación Docente se busca básicamente alcanzar los siguientes objetivos generales y específicos:

### **5.7.1 Objetivos generales**

1. Proveer las necesidades de capacitación en la Universidad, de tal manera que ella cumpla con eficiencia, eficacia y calidad con sus objetivos misionales.
2. Habilitar a la Universidad para responder a las necesidades y expectativas del desarrollo del Departamento.
3. Jalonar el proceso de Capacitación y Actualización Permanente en el área administrativa de la Universidad.
4. Propiciar de manera oportuna y permanente el relevo generacional en la Universidad, y
5. Colmar en buena medida las aspiraciones de Capacitación de los docentes.

### **5.7.2 Objetivos específicos**

1. Capacitar en los próximos seis (6) años, con recursos propios a trece (13) doctores en áreas de reconocida importancia para el desarrollo de la Universidad en armonía con la expectativas de su entorno.
2. Elaborar una estrategia que permita en los seis (6) años de horizonte del Plan, con recursos de gestión, capacitar a nivel de maestría como mínimo el 50% de los docentes que tengan como máxima escolaridad el nivel de especialización.
3. Elaborar de manera concertada y respetuosa un programa integral para el relevo generacional.
4. Articular de manera armónica todas las acciones y niveles de la capacitación y la actualización permanente.
5. Generar un proceso reconocido y legítimo por todos los estamentos y actores de la comunidad universitaria.

## **5.8 Elementos de políticas para la Capacitación**

La Capacitación y la Formación en la Universidad de Sucre, estarán orientadas por los siguientes elementos de política:

1. La adopción del Plan se hará como un **PROCESO** dinámico y flexible que responda a las contingencias históricas del desarrollo de la Universidad, siempre visto dentro de un

## PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE 2010 - 2015

contexto local, departamental, regional, nacional e internacional, tremendamente variables.

2. La aceptación de este **PROCESO** se hará inserta dentro de un marco más amplio, como es el **“Plan Estratégico y Prospectivo de Largo Plazo de la Universidad de Sucre”**.
3. La Capacitación tendrá una rigurosa pertinencia con la producción científica y tecnológica la cual será perfectamente traducible en nuevos conocimientos, investigación aplicada y patentes.
4. La vigilancia y el apoyo permanente a los procesos de autoevaluación general y muy enfáticamente con los que tengan fines de acreditación.
5. La financiación de la capacitación será diferenciada de la siguiente manera general: la posible con recursos propios de la Universidad y la factible, con recursos potenciales y obtenibles a través de la gestión.
6. Las trece (13) áreas de capacitación para los seis (6) años, horizonte del Plan, serán asignadas de manera global pero así mismo se validarán año a año, cuando se haga la asignación de los cupos a los docentes a capacitar.
7. Los Doctorados, maestrías, especializaciones, diplomados y seminarios, se podrán adelantar en el marco de las políticas planteadas en el numeral 5.11, las cuales buscan la concreción de la capacitación con recursos de gestión.
8. El Plan tendrá una cobertura de toda la Universidad.
9. Como elemento de una política integral de cualificación docente, en las convocatorias a concursos docentes para proveer nuevas plazas y para relevo generacional, cuando sea necesario, se exigirá una escolaridad máxima, preferentemente de doctorado.
10. Que sea realista y viable económica y financieramente.

### 5.9 Criterios para la asignación de cupos

La presente propuesta de Plan de Capacitación Docente 2010 - 2015 en la Universidad de Sucre, propone los siguientes elementos de política o criterios para la asignación de cupos:

1. Se establece como condición para acceder a la capacitación en la Universidad de Sucre, que el docente al momento de iniciar el ciclo de formación tenga una edad que al sumarla con el tiempo de duración de la formación<sup>14</sup> y el tiempo de compensación<sup>15</sup> a la Universidad no supere los 65 años.

---

<sup>14</sup> Maestría dos (2) años y doctorado cuatro hasta (4) años.

## PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE 2010 - 2015

2. El número de docentes de las facultades será un criterio válido para la distribución y asignación de los cupos ofertados en el Plan.
3. Se dará prioridad a las facultades y programas que han sido menos atendidos en sus aspiraciones de capacitación y formación, a los que estén en vía de acreditación y a los que habiendo sido acreditados presenten necesidades de formación y capacitación de su talento humano docente.
4. Para dar cobertura a toda la Universidad, los cupos para doctorados y maestrías serán asignados equitativamente, a las cinco (5) facultades de la Institución.

Hacia el interior de la facultad se debe mantener este mismo criterio para los diferentes programas.

5. Se preferirá al docente que pertenezca a un grupo de investigación y cuya línea de investigación en el doctorado, sea similar a su línea de investigación dentro del grupo.
6. Tendrá prioridad aquellas áreas de formación que entren a apoyar los procesos de acreditaciones y así mismo al momento de asignar los cupos se deben tener en cuenta a las facultades que estén ofreciendo programas de alto nivel.
7. Que haya pertinencia del área de formación con los planes de desarrollo y las proyecciones de las facultades, los cuales apunten hacia las necesidades que el desarrollo departamental requiere.
8. Las universidades donde se adelanten estudios de capacitación docente a nivel de doctorado, financiados con recursos del presupuesto de la Universidad, deben ser de reconocida calidad académica y científica, así como de amplia trayectoria en el área de formación escogida y presenten altos niveles en la medición de los correspondientes indicadores que lo acrediten.
9. Para dar cumplimiento a este numeral se definirá y mantendrá actualizado un mapa de las universidades nacionales y extranjeras que cumplan con los requisitos de calidad exigidos por la Universidad de Sucre para que sus docentes adelanten la formación de doctorado con recursos propios. Para todos los efectos, el mapa debe estar levantado dentro de los tres (3) meses siguientes a la aprobación del Plan y su actualización se hará anualmente.
10. Se debe privilegiar el talento humano de la región como criterio de selección.

### 5.10 La propensión a la capacitación en doctorado

---

<sup>15</sup> Cuando haya “exención total de la carga académica el docente prestará a la Universidad (...), una vez terminada la comisión, sus servicios por un tiempo correspondiente al doble de la duración de la comisión”. Cuando la exención de la carga es parcial, los servicios prestados a la Universidad será por un tiempo igual a la duración” de la comisión y cuando no se genere descarga los será por un año. (Acuerdo 013/94 – Estatuto docente, en su artículo 80, literales a, b y c).

## PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE 2010 - 2015

La **PROPENSIÓN A LA CAPACITACIÓN**, es un indicador que da cuenta del cumplimiento, por parte del docente, del numeral 1 del acápite 5.9, en relación a doctorados y maestrías.

Se desarrolla en este Plan la **PROPENSIÓN A LA CAPACITACIÓN EN DOCTORADO** y se establece para este indicador tres grados para su clasificación: Alto (color verde), Medio Bajo (color amarillo) y Muy Bajo (color rojo)<sup>16</sup>, ver [Tabla No.5](#).

Todos los docentes aspirantes a doctorado y que cumplen de manera rigurosa con lo expresado en el precitado numeral, quedan ubicados en el grado Alto y conforman el grupo inicial del cual, con la aplicación de los demás criterios definidos en el acápite 5.9, se harán las asignaciones de cupos para doctorado en este plan de capacitación.

A continuación, en la [Tabla No.5](#) y [Tabla No. 6](#), se amplía la información de este indicador, observándose en la [Tabla No. 6](#), la composición de las facultades y programas en lo que se refiere a la **PROPENSIÓN A LA CAPACITACIÓN EN DOCTORADO**.

GRADOS DE PROPENSIÓN A LA CAPACITACIÓN EN DOCTORADO		
ALTO		VERDE
MEDIO BAJO		AMARILLO
MUY BAJO		ROJO

**Tabla No. 5 GRADOS DE PROPENSIÓN**

### UNIVERSIDAD DE SUCRE DOCENTES DE PLANTA POR EL GRADO DE PROPENSIÓN A LA CAPACITACIÓN EN DOCTORADO I - 2009

FACULTAD	DEPARTAMENTO	GRADO DE PROPENSIÓN					
		ALTO		MEDIO BAJO		MUY BAJO	
		TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%
INGENIERÍA	AGRÍCOLA	4	36,4%	1	9,1%	6	54,5%
	CIVIL	3	75,0%	1	25,0%	0	0,0%
	AGROINDUSTRIAL	3	100,0%	0	0,0%	0	0,0%
	<b>TOTAL</b>	10	55,6%	2	11,1%	6	33,3%
CIENCIAS DE LA SALUD	MEDICINA	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	ENFERMERÍA	4	30,8%	5	38,5%	4	30,8%
	FONOAUDILOGÍA	2	100,0%	0	0,0%	0	0,0%
	REGENCIA DE FARMACIA	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	<b>TOTAL</b>	6	40,0%	5	33,3%	4	26,7%

<sup>16</sup> Para la **PROPENSIÓN A LA CAPACITACIÓN EN MAESTRÍA**, también se pueden establecer los mismos grados y obviamente el número de docentes pertenecientes al grado alto es significativamente mayor.

**UNIVERSIDAD DE SUCRE**  
**DOCENTES DE PLANTA POR EL GRADO DE PROPENSIÓN A LA CAPACITACIÓN EN DOCTORADO**  
**I - 2009**

FACULTAD	DEPARTAMENTO	GRADO DE PROPENSIÓN					
		ALTO		MEDIO BAJO		MUY BAJO	
		TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%
CIENCIA ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS	CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS	2	66,7%	0	0,0%	1	33,3%
	<b>TOTAL</b>	2	66,7%	0	0,0%	1	33,3%
EDUCACIÓN Y CIENCIA	MATEMÁTICA Y FÍSICA	5	29,4%	7	41,2%	5	29,4%
	BIOLOGÍA Y QUÍMICA	2	28,6%	3	42,9%	2	28,6%
	EDUCACIÓN Y HUMANIDADES	2	33,3%	0	0,0%	4	66,7%
	<b>TOTAL</b>	9	30,0%	10	33,3%	11	36,7%
CIENCIAS AGROPECUARIAS	FITOTECNIA	1	20,0%	0	0,0%	4	80,0%
	VETERINARIA Y ZOOTECNIA	6	85,7%	1	14,3%	0	0,0%
	<b>TOTAL</b>	7	58,3%	1	8,3%	4	33,3%
<b>TOTAL</b>		34	43,6%	18	23,1%	26	33,3%

**Tabla No. 6 DOCENTES DE PLANTA POR GRADO DE PROPENSIÓN**

Nótese, que la facultad que da mayor **PROPENSIÓN PARA LA CAPACITACIÓN** es la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas y que en el programa de Ingeniería Agroindustrial sus tres (3) docentes de planta tienen una **PROPENSIÓN** Alta.

De los 78 docentes de Planta con que cuenta la Universidad, sólo 34 (43,6%) cumplen con el requisito de edad exigido en este Plan, de ahí que al decidir capacitar con recursos propios a 13 docentes en los seis años comprendidos en el periodo 2010 – 20015, se hace un esfuerzo grande por parte de la Universidad y se da una amplia cobertura de toda la población docente.

De la [Tabla No. 2](#) se observa que el 60,25% de la población docente de la Universidad tiene una edad que está comprendida en el intervalo de 51 a 60 años y el 8,97% es mayor de 60 años. En verdad estas circunstancias reducen significativamente la población objeto de capacitación a un poco más del 30 %.

Estas evidencias es un llamado de atención para la Universidad y la obliga a embarcarse en un novedoso programa de relevo generacional.

## **5.10 La institucionalidad para la gerencia del Plan**

Se plantea para el desarrollo de este plan, los siguientes elementos de institucionalidad:

Se asumirá como el máximo órgano operativo lo que se conocerá como **CONSEJO DE DECANOS**<sup>17</sup>, presidido por el señor Vicerrector Académico y en el cual la Oficina de Planeación hará la Secretaría Técnica.

A través de este consejo Ad - Hoc se integrarán al proceso de gerencia y gestión del Plan de Capacitación a:

1. Las diferentes autoridades y dependencias de la Universidad: Rectoría, Vicerrectoría Administrativa, Jefes de Departamento.
2. Las diferentes instancias como Consejo Superior, Consejo Académico, Consejos de Facultad y los Comités Curriculares.
3. Los líderes de los diferentes procesos, con sus colectivos de apoyo o Círculos de Calidad, identificados en el programa de implementación del Modelo MECI y del Sistema de Gestión de Calidad - SGC, NTCGP: 1000.
4. El Comité Técnico, parapara el Relevo Generacional.
5. El Comité de Apoyo para el Relevo Generacional, liderado por las Divisiones de Bienestar Universitario y Recursos humanos y del cual formarán parte, directivos administrativos y académicos y una significativa representación profesoral.
6. El Comité Técnico para la Capacitación por Gestión, dándosele funciones relacionadas con lo que en este plan se ha llamado Capacitación Complementaria.

Esta propuesta está inscrita en los procesos de Implementación del MECI y así mismo se asume como un compromiso con el Sistema de Gestión de Calidad - SGC, con la NTCGP: 1000 y tendrá el más riguroso enfoque de proceso.

## **5.11 Elementos de política para la financiación a través de la gestión**

Es evidente que “sólo con recursos propios de la Universidad no se obtendrán grandes logros en capacitación y actualización permanente”<sup>18</sup>, y por lo tanto, es necesario hacer una exhaustiva búsqueda y aplicación de fuentes de financiación para éstas, soportadas esta búsqueda en políticas claras y de largo plazo que den un significativo margen de éxito en la gestión.

---

<sup>17</sup> Este CONSEJO DE DECANOS actuará Ad-hoc y sin ninguna pretensión burocrática.

<sup>18</sup> PERALTA CASTRO, Rafael. In situ.

## PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE 2010 - 2015

Por eso, el centro para una estrategia exitosa para la implementación del Plan de **“Capacitación Docente de la Universidad de Sucre”** es la **GESTIÓN**, ya que sus posibilidades son inmensas como se ha explicado en esta propuesta, pero para hacer una realidad esa potencialidad se necesita analizar a profundidad la circunstancias de la oferta y las posibilidades reales de acceso a ella.

Y es que esa posibilidad para la Capacitación y la Formación por oferta de diferentes fuentes, ha estado siempre ahí disponible, pero en la Universidad y en el Departamento de Sucre se ha tenido dificultad para acceder a ella, por variadas razones, entre las cuales se destacan:

1. Por falta de información y gestión.
2. Por la ausencia de un método y una estrategia que la propicie.
3. Algunas veces los aspirantes no cuentan con avales de instituciones reconocidas.
4. “Al no tener los aspirantes formación en una segunda lengua o porque no presentan suficiencia investigativa o porque no cumplen con el requisito de la edad mínima”<sup>19</sup>.
5. Otra razón que la “limita podría ser la falta destrezas en la producción literaria técnica y en el manejo de las TIC’s”<sup>20</sup>.
6. La ausencia de planes y proyectos de desarrollo de las facultades, de políticas e inversiones que apunten hacia un fortalecimiento y consolidación de la logística en los laboratorios como las unidades académicas que apoyen la investigación en el campo y los mismos laboratorios.

Serán elementos para una política de gestión para la financiación del Plan los siguientes:

1. Diferenciar la capacitación posible con recursos propios de la Universidad y la factible, con recursos potenciales y obtenibles a través de la gestión y de dedicarle tiempo, esfuerzos claros y conscientes a esta última.
2. Crear el Comité Técnico para la Capacitación por Gestión, del que deberá formar parte, entre otros, la directora de posgrado.
3. Intensa gestión de convenios con universidades nacionales y extranjeras para ofrecer maestrías y doctorados, en los que se garantice cupos para los docentes de la Universidad.
4. Intensa gestión para que se establezcan convenios con entidades territoriales, el Gobierno Nacional, instituciones privadas y públicas del orden departamental, nacional e internacional para adelantar convenios de capacitación en doctorados.
5. El aprovechamiento de las ofertas de becas hechas por instituciones nacionales como el Sena, Ministerios y COLCIENCIAS<sup>21</sup>.

---

<sup>19</sup> PERALTA CASTRO, Rafael. In situ.

<sup>20</sup> NAVARRO, Orlando. In situ.

## PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE 2010 - 2015

6. Así mismo, las convocatorias departamentales, nacionales e internacionales serán Aprovechadas como fuente de financiación.
7. Aprovechar de manera eficaz la cooperación y la asistencia técnica internacionales.
8. Diseñar e implementar un Plan de Actualización Continua, orientado a las siguientes áreas: manejo del idioma Inglés, Metodología de la Investigación, Talleres de Construcción de Textos, formación en Tics y estructuras de pensamientos lógico, estratégico y no pensamiento.

### 6.0 EL PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE 2010 -2015

Para la formulación de este “Plan de Capacitación” se tuvo en consideración el perfil dado para la **UNIVERSIDAD DE SUCRE DEL FUTURO**, las expectativas de desarrollo del Departamento, los planes de capacitación de las cinco (5) facultades de la Universidad, aprobados por sus respectivos Consejos de Facultad, las recomendaciones del Consejo Académico y una aproximación inicial a lo que se ha denominado la **PROPENSIÓN A LA CAPACITACIÓN EN DOCTORADO** de los diferentes programas académicos y facultades.

Se plantea capacitar en doctorado, con recursos propios de la Universidad, a 13 docentes y 14 con recursos de gestión, en el periodo 2010 – 2015, como a continuación se detalla.

---

<sup>21</sup> “(...) con el claro objetivo de remediar algo la pequeña cantidad de personas con doctorados con que cuenta el país — estimada en 5.719 —, COLCIENCIAS lanzó su programa de formación doctoral Francisco José de Caldas. (El Espectador, domingo 14 de junio de 2009, Sección Sube – Baja).

**PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE 2010 - 2015**

**6.1 La capacitación con recursos propios**

UNIVERSIDAD DE SUCRE  
VICERRECTORÍA ACADÉMICA  
PLAN DE CAPACITACIÓN 2010 – 2015 CON RECURSOS PROPIOS

FACULTAD	MODALIDAD	2010	2011	2012	2013	2014	2015	TOTAL
		ÁREA FORMACIÓN	ÁREA FORMACIÓN	ÁREA FORMACIÓN	ÁREA FORMACIÓN	ÁREA FORMACIÓN	ÁREA FORMACIÓN	
INGENIERÍA	DOCTORADOS		Ciencias Básicas de Ingeniería	Ciencias Básicas de Ingeniería	Ingeniería Aplicada		Ingeniería Aplicada	
	SUBTOTAL	0	1	1	1	0	1	4
	MAESTRÍAS							
	SUBTOTAL	0	0	0	0	0	0	0
	TOTAL	0	1	1	1	0	1	4
CIENCIAS DE LA SALUD	DOCTORADOS	Enfermería			Habla y Lenguaje	Materno Infantil		
	SUBTOTAL	1	0		1	1	0	3
	MAESTRÍAS							
	SUBTOTAL	0	0	0	0	0	0	0
	TOTAL	1	0	0	1	1	0	3
CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS	DOCTORADOS		GESTIÓN					
	SUBTOTAL	0	1	0	0	0	0	1
	MAESTRÍAS							
	SUBTOTAL	0	0	0	0	0	0	0
	TOTAL	0	1	0	0	0	0	1
EDUCACIÓN Y CIENCIAS	DOCTORADOS	Matemáticas		Estadística		Física	Biomédica	
	SUBTOTAL	1	0	1	0	1	1	4
	MAESTRÍAS							
	SUBTOTAL	0	0	0	0	0	0	0
	TOTAL	1	0	1	0	1	1	4

**PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE 2010 - 2015**

UNIVERSIDAD DE SUCRE  
VICERRECTORÍA ACADÉMICA  
PLAN DE CAPACITACIÓN 2010 – 2015 CON RECURSOS PROPIOS

FACULTAD	MODALIDAD	2010	2011	2012	2013	2014	2015	TOTAL
		ÁREA FORMACIÓN	ÁREA FORMACIÓN	ÁREA FORMACIÓN	ÁREA FORMACIÓN	ÁREA FORMACIÓN	ÁREA FORMACIÓN	
CIENCIAS AGROPECUARIAS	DOCTORADOS		Genética y mejoramiento Animal					
	SUBTOTAL	0	1	0		0	0	
	MAESTRÍAS							
	SUBTOTAL	0	0	0		0	0	0
	TOTAL	0	1	0	0	0	0	1
TOTAL	DOCTORADOS	2	3	2	2	2	2	13
	MAESTRÍAS	0	0	0	0	0	0	
	TOTAL	2	3	2	2	2	2	13

**Tabla No. 7 PLAN DE CAPACITACIÓN 2010 - 2015 - RECURSOS PROPIOS**

## 6.2 La capacitación con recursos de gestión

Este recurso para la financiación es fundamental para darle mayor alcance a la estrategia de financiación y es clave sobre todo en el esfuerzo en cuanto a la necesidad de formar una “Generación de Relevó Docente” de la Universidad, pero como ya se dijo es necesario estructurar todo un cuerpo de política y una organización<sup>22</sup> para darle un margen aceptable de éxito.

Se entiende por capacitación con recursos de gestión a aquella que realiza la Universidad a través de las utilidades obtenidas de posgrados, diplomados y cursos ofrecidos por la institución o en convenio con otras universidades y gestionados para tal propósito; por la aplicación de los docentes avalados a Becas y a través de la canalización de recursos de cooperación técnica internacional. En general esta capacitación no acarreará la erogación de recursos financieros y en casos excepcionales se asumirá como una cofinanciación que no podrá ser superior al 30% del valor total de la formación o para pagar el docente sustituto en caso de descarga parcial o total del docente comisionado.

<sup>22</sup> Esta propuesta se desarrolló en el numeral 5.11.

**PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE 2010 - 2015**

UNIVERSIDAD DE SUCRE  
VICERRECTORÍA ACADÉMICA  
PLAN DE CAPACITACIÓN 2010 – 2015 CON RECURSOS DE GESTIÓN

FACULTAD	MODALIDAD	2010	2011	2012	2013	2014	2015	TOTAL
		ÁREA FORMACIÓN	ÁREA FORMACIÓN	ÁREA FORMACIÓN	ÁREA FORMACIÓN	ÁREA FORMACIÓN	ÁREA FORMACIÓN	
INGENIERÍA	DOCTORADOS	Ciencias Básicas de Ingeniería					Ingeniería Aplicada	
	SUBTOTAL	1	0	0	0	0	1	1
	MAESTRÍAS							
	SUBTOTAL	0	0	0	0	0	0	0
	TOTAL	0	0	0	0	0	1	1
CIENCIAS DE LA SALUD	DOCTORADOS	Salud Pública	Salud Mental	Salud Mental - Siquiatría				
	SUBTOTAL	1	1	1	0	0	0	3
	MAESTRÍAS							
	SUBTOTAL	0	0	0	0	0	0	0
	TOTAL	1	1	1	0	0	0	3
CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS	DOCTORADOS	Finanzas						
	SUBTOTAL	1	0	0	0	0	0	1
	MAESTRÍAS							
	SUBTOTAL	0	0	0	0	0	0	0
	TOTAL	1	0	0	0	0	0	1
EDUCACIÓN Y CIENCIAS	DOCTORADOS	Educación	Biología		Limnología Lingüística		Matemática	
	SUBTOTAL	1	1	0	2	0	1	5
	MAESTRÍAS							
	SUBTOTAL	0	0	0	0	0	0	0
	TOTAL	1	1	0	2	0	1	5

**PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE 2010 - 2015**

UNIVERSIDAD DE SUCRE  
VICERRECTORÍA ACADÉMICA  
PLAN DE CAPACITACIÓN 2010 – 2015 CON RECURSOS DE GESTIÓN

FACULTAD	MODALIDAD	2010	2011	2012	2013	2014	2015	TOTAL
		ÁREA FORMACIÓN	ÁREA FORMACIÓN	ÁREA FORMACIÓN	ÁREA FORMACIÓN	ÁREA FORMACIÓN	ÁREA FORMACIÓN	
CIENCIAS AGROPECUARIAS	DOCTORADOS	Producción Animal, énfasis en Bovinos.	Reproducción Animal de Poligástricos con énfasis en Biotecnología					
	SUBTOTAL	1	1	0	0	0	0	2
	MAESTRÍAS							
	SUBTOTAL	0	0	0		0	0	0
	TOTAL	1	1	0	0	0	0	2
TOTAL	DOCTORADOS	4	3	1	2	0	2	12
	MAESTRÍAS	0	0	0	0	0	0	
	TOTAL	4	3	1	2	0	2	12

**Tabla No. 8 CUPOS ASIGNADOS CON RECURSOS DE GESTIÓN**

### 6.3 Los costos para la capacitación con recursos propios

Se asigna una estructura de costos, en la que se han tomado los recursos ciertos de la Universidad pero eso sí, dejando diseñada “una estrategia y una pedagogía”<sup>23</sup> para hacer eficiente y eficaz la gestión de recursos provenientes de diversas fuentes: Gobierno central, instituciones descentralizadas, entes territoriales, convenios con otras universidades y la cooperación internacional.

**UNIVERSIDAD DE SUCRE**  
**VICERRECTORÍA ACADÉMICA**  
**COSTOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN 2010 – 2015 CON RECURSOS PROPIOS**

**INGENIERÍAS**

FACULTAD	MODALIDAD	NÚMERO DOCENTES ACUMULADOS/CLASE DE COSTO	2010	2011	2012	2013	2014	2015	TOTAL
INGENIERÍA	DOCTORADOS	No. DOCENTES ACUMULADOS	2	3	3	3	2	3	16
		COSTO ANUAL DOCENTE SUSTITUTO	\$ 57.028.369	\$ 92.154.209	\$ 95.840.377	\$ 99.673.992	\$ 69.107.301	\$ 107.807.390	\$ 521.611.639
		COSTO ANUAL MATRÍCULA	\$ 16.640.000	\$ 25.958.400	\$ 26.996.736	\$ 28.076.605	\$ 19.466.446	\$ 30.367.656	\$ 147.505.844
		COSTO COMPENSACIÓN	\$ 78.044.909	\$ 121.750.058	\$ 126.620.061	\$ 131.684.863	\$ 91.301.505	\$ 142.430.348	\$ 691.831.745
		SUBTOTAL COSTO	\$ 151.713.278	\$ 239.862.667	\$ 249.457.174	\$ 259.435.461	\$ 179.875.253	\$ 280.605.395	\$ 1.360.949.228
	MAESTRÍA	No. DOCENTES ACUMULADOS	0	0	0	0	0	0	0
		COSTO ANUAL DOCENTE SUSTITUTO	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
		COSTO ANUAL MATRÍCULA	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
		COSTO COMPENSACIÓN	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
		SUBTOTAL COSTO	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
	TOTAL FACULTAD	No. DOCENTES ACUMULADOS	2	3	3	3	2	3	16
		COSTO ANUAL DOCENTE SUSTITUTO	\$ 57.028.369	\$ 92.154.209	\$ 95.840.377	\$ 99.673.992	\$ 69.107.301	\$ 107.807.390	\$ 521.611.639
		COSTO ANUAL MATRÍCULA	\$ 16.640.000	\$ 25.958.400	\$ 26.996.736	\$ 28.076.605	\$ 19.466.446	\$ 30.367.656	\$ 147.505.844
		COSTO COMPENSACIÓN	\$ 78.044.909	\$ 121.750.058	\$ 126.620.061	\$ 131.684.863	\$ 91.301.505	\$ 142.430.348	\$ 691.831.745
		TOTAL COSTO	\$ 151.713.278	\$ 239.862.667	\$ 249.457.174	\$ 259.435.461	\$ 179.875.253	\$ 280.605.395	\$ 1.360.949.228

<sup>23</sup> De esta estrategia y pedagogía se habló ya en el numeral 5.11.

**PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE 2010 - 2015**

UNIVERSIDAD DE SUCRE  
UNIVERSIDAD DE SUCRE  
VICERRECTORÍA ACADÉMICA

**COSTOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN 2010 – 2015 CON RECURSOS PROPIOS**

**CIENCIAS DE LA SALUD**

FACULTAD	MODALIDAD	NÚMERO DOCENTES ACUMULADOS/CLASE DE COSTO	2010	2011	2012	2013	2014	2015	TOTAL	
CIENCIAS DE LA SALUD	DOCTORADOS	No. DOCENTES ACUMULADOS	2	3	4	5	3	3	20	
		COSTO ANUAL DOCENTE SUSTITUTO	\$ 59.073.211	\$ 92.154.209	\$ 127.787.170	\$ 166.123.320	\$ 103.660.952	\$ 107.807.390	\$ 656.606.252	
		COSTO ANUAL MATRÍCULA	\$ 16.640.000	\$ 25.958.400	\$ 35.995.648	\$ 46.794.342	\$ 29.199.670	\$ 30.367.656	\$ 184.955.717	
		COSTO COMPENSACIÓN	\$ 78.044.909	\$ 121.750.058	\$ 168.826.748	\$ 219.474.772	\$ 136.952.258	\$ 142.430.348	\$ 867.479.093	
		SUBTOTAL COSTO	\$ 153.758.120	\$ 239.862.667	\$ 332.609.565	\$ 432.392.435	\$ 269.812.879	\$ 280.605.395	\$ 1.709.041.061	
	MAESTRÍA	No. DOCENTES ACUMULADOS	0	0	0	0	0	0	0	0
		COSTO ANUAL DOCENTE SUSTITUTO	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
		COSTO ANUAL MATRÍCULA	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
		COSTO COMPENSACIÓN	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
		SUBTOTAL COSTO	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
	TOTAL FACULTAD	No. DOCENTES ACUMULADOS	2	3	4	5	3	3	20	
		COSTO ANUAL DOCENTE SUSTITUTO	\$ 59.073.211	\$ 92.154.209	\$ 127.787.170	\$ 166.123.320	\$ 103.660.952	\$ 107.807.390	\$ 656.606.252	
		COSTO ANUAL MATRÍCULA	\$ 16.640.000	\$ 25.958.400	\$ 35.995.648	\$ 46.794.342	\$ 29.199.670	\$ 30.367.656	\$ 184.955.717	
		COSTO COMPENSACIÓN	\$ 78.044.909	\$ 121.750.058	\$ 168.826.748	\$ 219.474.772	\$ 136.952.258	\$ 142.430.348	\$ 867.479.093	
		TOTAL COSTO	\$ 153.758.120	\$ 239.862.667	\$ 332.609.565	\$ 432.392.435	\$ 269.812.879	\$ 280.605.395	\$ 1.709.041.061	

**PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE 2010 - 2015**

**UNIVERSIDAD DE SUCRE  
VICERRECTORÍA ACADÉMICA**

**COSTOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN 2010 – 2015 CON RECURSOS PROPIOS**

**CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**

FACULTAD	MODALIDAD	NÚMERO DOCENTES ACUMULADOS/CLASE DE COSTO	2010	2011	2012	2013	2014	2015	TOTAL	
CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS	DOCTORADOS	No. DOCENTES ACUMULADOS	1	2	2	3	3	2	13	
		COSTO ANUAL DOCENTE SUSTITUTO	\$ 29.536.605	\$ 61.436.139	\$ 63.893.585	\$ 99.673.992	\$ 103.660.952	\$ 71.871.593	\$ 430.072.867	
		COSTO ANUAL MATRÍCULA	\$ 8.320.000	\$ 17.305.600	\$ 17.997.824	\$ 28.076.605	\$ 29.199.670	\$ 20.245.104	\$ 121.144.803	
		COSTO COMPENSACIÓN	\$ 39.022.455	\$ 81.166.706	\$ 84.413.374	\$ 131.684.863	\$ 136.952.258	\$ 94.953.565	\$ 568.193.220	
		SUBTOTAL COSTO	\$ 76.879.060	\$ 159.908.445	\$ 166.304.783	\$ 259.435.461	\$ 269.812.879	\$ 187.070.263	\$ 1.119.410.891	
	MAESTRÍA	No. DOCENTES ACUMULADOS	0	0	0	0	0	0	0	0
		COSTO ANUAL DOCENTE SUSTITUTO	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
		COSTO ANUAL MATRÍCULA	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
		COSTO COMPENSACIÓN	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
		SUBTOTAL COSTO	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
	TOTAL FACULTAD	No. DOCENTES ACUMULADOS	1	2	2	3	3	2	13	
		COSTO ANUAL DOCENTE SUSTITUTO	\$ 29.536.605	\$ 61.436.139	\$ 63.893.585	\$ 99.673.992	\$ 103.660.952	\$ 71.871.593	\$ 430.072.867	
		COSTO ANUAL MATRÍCULA	\$ 8.320.000	\$ 17.305.600	\$ 17.997.824	\$ 28.076.605	\$ 29.199.670	\$ 20.245.104	\$ 121.144.803	
		COSTO COMPENSACIÓN	\$ 39.022.455	\$ 81.166.706	\$ 84.413.374	\$ 131.684.863	\$ 136.952.258	\$ 94.953.565	\$ 568.193.220	
		TOTAL COSTO	\$ 76.879.060	\$ 159.908.445	\$ 166.304.783	\$ 259.435.461	\$ 269.812.879	\$ 187.070.263	\$ 1.119.410.891	

**PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE 2010 - 2015**

**UNIVERSIDAD DE SUCRE  
VICERRECTORÍA ACADÉMICA  
COSTOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN 2010 – 2015 CON RECURSOS PROPIOS**

**EDUCACIÓN Y CIENCIAS**

FACULTAD	MODALIDAD	NÚMERO DOCENTES ACUMULADOS/CLASE DE COSTO	2010	2011	2012	2013	2014	2015	TOTAL	
EDUCACIÓN Y CIENCIAS	DOCTORADOS	No. DOCENTES ACUMULADOS	2	3	4	4	3	2	18	
		COSTO ANUAL DOCENTE SUSTITUTO	\$ 59.073.211	\$ 92.154.209	\$ 127.787.170	\$ 132.898.656	\$ 103.660.952	\$ 71.871.593	\$ 587.445.791	
		COSTO ANUAL MATRÍCULA	\$ 16.640.000	\$ 25.958.400	\$ 35.995.648	\$ 37.435.474	\$ 29.199.670	\$ 20.245.104	\$ 165.474.296	
		COSTO COMPENSACIÓN	\$ 78.044.909	\$ 121.750.058	\$ 168.826.748	\$ 175.579.818	\$ 136.952.258	\$ 94.953.565	\$ 776.107.356	
		SUBTOTAL COSTO	\$ 153.758.120	\$ 239.862.667	\$ 332.609.565	\$ 345.913.948	\$ 269.812.879	\$ 187.070.263	\$ 1.529.027.443	
	MAESTRÍA	No. DOCENTES ACUMULADOS	0	0	0	0	0	0	0	0
		COSTO ANUAL DOCENTE SUSTITUTO	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
		COSTO ANUAL MATRÍCULA	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
		COSTO COMPENSACIÓN	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
		SUBTOTAL COSTO	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
	TOTAL FACULTAD	No. DOCENTES ACUMULADOS	2	3	4	4	3	2	18	
		COSTO ANUAL DOCENTE SUSTITUTO	\$ 59.073.211	\$ 92.154.209	\$ 127.787.170	\$ 132.898.656	\$ 103.660.952	\$ 71.871.593	\$ 587.445.791	
		COSTO ANUAL MATRÍCULA	\$ 16.640.000	\$ 25.958.400	\$ 35.995.648	\$ 37.435.474	\$ 29.199.670	\$ 20.245.104	\$ 165.474.296	
		COSTO COMPENSACIÓN	\$ 78.044.909	\$ 121.750.058	\$ 168.826.748	\$ 175.579.818	\$ 136.952.258	\$ 94.953.565	\$ 776.107.356	
		TOTAL COSTO	\$ 94.684.909	\$ 147.708.458	\$ 204.822.396	\$ 213.015.292	\$ 166.151.927	\$ 115.198.670	\$ 1.529.027.443	

**PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE 2010 - 2015**

**UNIVERSIDAD DE SUCRE  
VICERRECTORÍA ACADÉMICA  
COSTOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN 2010 – 2015 CON RECURSOS PROPIOS**

**CIENCIAS AGROPECUARIAS**

FACULTAD	MODALIDAD	NÚMERO DOCENTES ACUMULADOS/CLASE DE COSTO	2010	2011	2012	2013	2014	2015	TOTAL	
CIENCIAS AGROPECUARIAS	DOCTORADOS	No. DOCENTES ACUMULADOS	1	2	3	4	3	2	15	
		COSTO ANUAL DOCENTE SUSTITUTO	\$ 29.536.605	\$ 61.436.139	\$ 95.840.377	\$ 132.898.656	\$ 103.660.952	\$ 71.871.593	\$ 495.244.324	
		COSTO ANUAL MATRÍCULA	\$ 8.320.000	\$ 17.305.600	\$ 26.996.736	\$ 37.435.474	\$ 29.199.670	\$ 20.245.104	\$ 139.502.584	
		COSTO COMPENSACIÓN	\$ 39.022.455	\$ 81.166.706	\$ 126.620.061	\$ 175.579.818	\$ 136.952.258	\$ 94.953.565	\$ 654.294.862	
		SUBTOTAL COSTO	\$ 76.879.060	\$ 159.908.445	\$ 249.457.174	\$ 345.913.948	\$ 269.812.879	\$ 187.070.263	\$ 1.289.041.769	
	MAESTRÍA	No. DOCENTES ACUMULADOS	0	0	0	0	0	0	0	0
		COSTO ANUAL DOCENTE SUSTITUTO	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
		COSTO ANUAL MATRÍCULA	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
		COSTO COMPENSACIÓN	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
		SUBTOTAL COSTO	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
	TOTAL FACULTAD	No. DOCENTES ACUMULADOS	1	2	3	4	3	2	15	
		COSTO ANUAL DOCENTE SUSTITUTO	\$ 29.536.605	\$ 61.436.139	\$ 95.840.377	\$ 132.898.656	\$ 103.660.952	\$ 71.871.593	\$ 495.244.324	
		COSTO ANUAL MATRÍCULA	\$ 8.320.000	\$ 17.305.600	\$ 26.996.736	\$ 37.435.474	\$ 29.199.670	\$ 20.245.104	\$ 139.502.584	
		COSTO COMPENSACIÓN	\$ 39.022.455	\$ 81.166.706	\$ 126.620.061	\$ 175.579.818	\$ 136.952.258	\$ 94.953.565	\$ 654.294.862	
		TOTAL COSTO	\$ 76.879.060	\$ 159.908.445	\$ 249.457.174	\$ 345.913.948	\$ 269.812.879	\$ 187.070.263	\$ 1.289.041.769	
TOTAL UNIVERSIDAD	No. DOCENTES ACUMULADOS	8	13	16	19	14	12	82		
	COSTO ANUAL DOCENTE SUSTITUTO	\$ 234.248.001	\$ 399.334.905	\$ 511.148.678	\$ 631.268.618	\$ 483.751.109	\$ 431.229.560	\$ 2.690.980.872		
	COSTO ANUAL MATRÍCULA	\$ 66.560.000	\$ 112.486.400	\$ 143.982.592	\$ 177.818.501	\$ 136.265.125	\$ 121.470.626	\$ 758.583.244		
	COSTO COMPENSACIÓN	\$ 312.179.637	\$ 527.583.586	\$ 675.306.991	\$ 834.004.134	\$ 639.110.536	\$ 569.721.392	\$ 3.557.906.276		
	TOTAL COSTO	\$ 553.914.427	\$ 947.250.683	\$ 1.202.651.091	\$ 1.510.192.596	\$ 1.155.465.818	\$ 1.050.549.985	\$ 7.007.470.391		

**Tabla No. 9 COSTO PLAN DE CAPACITACIÓN - RECURSOS PROPIOS**

## PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE 2010 - 2015

### NOTAS SOBRE LOS CUADROS DE COSTOS:

1. **NÚMERO DE DOCENTES CANDIDATOS A DOCTORADOS ACUMULADOS POR AÑO:** Es el acumulado de los docentes que originan gastos de capacitación en un determinado año por habersele asignado el cupo para estudiar doctorado en ese año o en años anteriores pero que se encuentren en ese periodo de tiempo, todavía en uso de la comisión de estudio.

El indicador anterior da paso a lo que se llamará **AÑO - DOCENTE - DOCTORADO/MAESTRÍA**. Es una unidad de medida para la capacitación: una maestría tiene generalmente dos (2) **AÑO - DOCENTE - MAESTRÍA** y un doctorado cuatro (4). La Universidad de Sucre en el periodo 2010 - 2015 a través de esta propuesta de Plan de Capacitación Docente generará un total de 40 **AÑO - DOCENTE - DOCTORADO** a razón de un valor unitario de \$73.922.173 para un costo total de \$2.956.886.924 a pesos corrientes del 2009.

2. Todos los valores están dados en pesos corrientes de cada año, usando como factor:  
 $(1 + 0,04)^n$ , para todos los n de 1 a 6.
3. Los dos cupos asignados para el 2009, no están incluido en el 2010, primer año de operación de este Plan de Capacitación.
4. Se observa, una distribución uniforme de los docentes en los seis (6) años del Plan.

## 6.4 El Relevo Generacional y la Capacitación Complementaria

### 6.4.1 El Programa de Relevo Generacional

El relevo generacional es un proceso normal e ineluctable, y que si bien es cierto que su nacimiento se remonta a la “cuna de Marte”, está “justificado filosóficamente por una de las leyes del materialismo dialéctico: la ley de la negación de la negación (lo nuevo niega y sustituye a lo viejo)”<sup>24</sup>, y al cual se le dará un manejo técnico y respetuoso con lo que se propongan en este plan.

Precisamente, uno de los objetivos del plan es mantener una intensa dinámica para el relevo generacional<sup>25</sup> dentro de la Universidad, para lo cual es necesario desarrollar una estrategia integral que involucra una serie actividades previas y una gerencia social y académica altamente calificadas.

Realmente la Universidad está en el momento oportuno para comenzar este proceso, habida cuenta de que apenas para este año aparece el primer docente que alcanza la edad de retiro voluntario y en todo el horizonte de este Plan hay 13 docentes que llegarían también a esta edad,

---

<sup>24</sup> Tomado de: <http://archivo.elnuevodiario.com.ni/2004/abril/21-abril-2004/opinion/opinion2.html>. (Consulta realizada el 24 de junio de 2009).

<sup>25</sup> Es recomendable consultar experiencias de Relevo Generacional, particularmente la de la Universidad de Antioquia.

## PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE 2010 - 2015

quedándoles, también es verdad, la opción de acogerse a la edad de retiro forzoso<sup>26</sup>.

Dada la situación descrita, Se establecen seis (6) meses de plazo, contados a partir de la aprobación de este plan, para que se elabore **“El Programa de Relevo Generacional de la Universidad de Sucre”**.

Tanto los documentos técnicos, como la normatividad interna relacionada con el **“Programa de Relevo Generacional”** formarán parte integral de este **Plan de Capacitación Docente**.

Se recomiendan tener en cuenta los siguientes términos de referencia iniciales para la formulación de este programa:

1. Mantener como órgano encargado de la gerencia del proceso al **CONSEJO DE DECANOS**.
2. Será un proceso eminentemente técnico, soportado en los Comités Curriculares, Consejos de Facultad, Académico y Superior.
3. Crear un Comité Técnico que procese información y haga recomendaciones.
4. Crear un Comité de Apoyo, liderado por las Divisiones de Bienestar Universitario y Recursos Humanos y del cual formarán parte, directivos administrativos y académicos y una significativa representación profesoral.
5. Obtener información diagnóstica veraz sobre los intereses de los docentes en cuanto a su retiro de la Universidad y en lo referente al área del conocimiento al que pertenecen, referenciada con su ejercicio académico (docencia, extensión e investigación).
6. Dar las condiciones óptimas para que el relevo se lleve a cabo sin traumatismo alguno, para los docentes y para la Universidad.
7. Con recursos propios y de gestión, elaborar y ejecutar **“EL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN PERMANENTE PARA EL RELEVO GENERACIONAL”**<sup>27</sup>.
8. Garantizar que en los casos en los cuales sea necesario hacer convocatorias a “concursos docentes para el relevo generacional”, se exija una escolaridad de doctorado.
9. Que este proceso sea continuo y permanente.

---

<sup>26</sup> Esto significa que podrá seguir trabajando 10 años más en la Universidad.

<sup>27</sup> SALCEDO, Jairo Guadalupe. In situ.

### **6.3.2 El Programa de Capacitación Complementaria<sup>28</sup>**

Se entenderá como Capacitación Complementaria, el esfuerzo adicional que haga la Universidad para capacitar en maestrías, a través de recursos de gestión, a los docentes cuya escolaridad máxima sea de especialización.

Como elemento para una estrategia que facilite este proceso se recomienda lo siguiente:

1. Constituir el Comité para la Capacitación Complementaria, coordinado por la Directora de Posgrado y del que formarán parte profesores y directivos.
2. Hacer una base de dato de los docentes que cumplen con la condición de tener como máximo nivel de escolaridad el de especialización y que además, quieran vincularse con este programa, y
3. Garantizar que los docentes que formen parte de esta categoría participen en los procesos de gestión asociados con este programa.

Ya existen dos casos particulares y concretos a saber:

Uno que sería liderado por el profesor Luis Santiago Ruíz Pérez, quien está interesado en una Maestría en Conservación de Flora y Fauna, para lo cual se harán los contactos con la Universidad Nacional de Colombia sede de Bogotá, para que a través de un convenio con ella, la Universidad de Sucre ofrezca este programa, asignándosele a la Universidad un número significativo de cupos para sus docentes, siendo obviamente uno (1) de estos cupos para el docente gestor.

Un segundo caso, una Maestría en Producción Avícola, que podría realizarse en convenio con las Universidades del Tolima y Nacional, sede Medellín, del cual, el profesor Carlos Iriarte que actualmente es el Coordinador del Programa de Zootecnia, será gestor del mismo.

Estas dos maestrías, como todas las que se gestionen en este programa, se ofrecerán en Sincelejo o mejor en una de las Sedes de la Universidad de Sucre.

Se destaca que este programa irá ligado con el de relevo generacional.

---

<sup>28</sup> Esta capacitación surge como propuesta de la Representante de la Señora Ministra de Educación ante el Consejo Superior, doctora Eva Yaneth Prada.

## 7.0 CONCLUSIONES FINALES

Se destaca como elemento novedoso de este Plan, la decisión de no limitar su financiación sólo a los recursos propios de la institución, sino asumir la gestión a los niveles más intensos, como una promisoría fuente de obtención de recursos, en la perspectiva de transformar el desarrollo de la Universidad a través de la Capacitación y la Actualización Permanente.

Se reitera el enfoque de proceso para el Plan, lo que le da una dinámica vigorosa y posibilidades reales para adecuarse a las condiciones históricas del desarrollo de la Universidad.

Al cumplirse a cabalidad con estas características en la ejecución del Plan y teniendo en cuenta que se está en la etapa de formulación del **Plan Prospectivo y Estratégico de Sucre – PPES**, se plantea el siguiente interrogante: ¿No se podrá cumplir desde este **Plan** con las funciones propias de un **Observatorio de la Capacitación y la Actualización Permanente para la Universidad y para Sucre?**

Así mismo, y también en el marco del **PPES**, definir e implementar un programa estratégico cuyo objetivo fundamental sea mejorar el índice **NÚMERO DE DOCENTES DOCTORES POR HABITANTES** en Sucre, indicador ubicado en la variable **AMBIENTE CIENTÍFICO Y TECNOLÓGICO**, que definen el **FACTOR CIENCIA Y TECNOLOGÍA**, para medir la competitividad en los Entes Territoriales y particularmente en Sucre.