



PLAN DE CAPACITACIÓN DE ALTO NIVEL PARA DOCENTES 2021-2025

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. ASPECTOS NORMATIVOS Y DE ORDEN CONSIDERATIVO	4
3. DIAGNÓSTICO	5
3.1 Nivel de formación de los docentes de planta	5
3.2. Formación Doctoral solicitada por Programa	6
4. PROPUESTA	7
4.1. Análisis de variables	7
4.1.1. Variable 1. Participación porcentual de doctores por Programa	7
4.2. Propuesta de cupos para formación Doctoral 2021-2025	8
5. CÁLCULOS DE COSTOS	9
6. REQUISITOS PARA ACCEDER A LA FORMACIÓN DE DOCTORADO.	10
7. BIBLIOGRAFÍA	12



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Nivel de formación docente actualizado por Departamento.	5
Tabla 2. Nivel de formación docente actualizado por Departamento.	6
Tabla 3. Necesidades de formación doctoral establecidas.	6
Tabla 4. Participación porcentual de doctores por Programa.....	7
Tabla 5. Propuesta por año de las comisiones de estudio doctoral por programa. .	8
Tabla 6. Inversión plan de capacitación docente.....	9
Tabla 7. Proyección de los recursos que por estampilla sustentan el plan de.....	10
capacitación de alto nivel 2021-20225.	





1. INTRODUCCIÓN

El Plan presentado se erige sobre un conjunto de estrategias, procesos y acciones de gestión académica, cuyo objetivo, además de buscar la actualización docente de alto nivel, busca profundizar en la adquisición de nuevos conocimientos que permitan mejorar en habilidades y destrezas para un mejor desarrollo de los tres objetivos misionales que a la Universidad le competen, en concordancia con las necesidades institucionales, regionales y del país.

Conceptualmente se determina que los cambios sociales, investigativos y creativos están en constante evolución, se vive un mundo dinámico en transformaciones, en donde el avance de la ciencia, la tecnología y la sociedad es vertiginoso y requiere, si se busca cambiar significativamente, que se acceda a los centros formativos más avanzados para perfeccionar el conocimiento y poder con él hacer los cambios necesarios y requeridos en un mundo cada vez más interconectado, lo que en esencia es un desafío institucional que puede convertirse en valiosa oportunidad.

El principal punto de atención se centra en las necesidades de capacitación y en las expectativas que a los docentes hace referencia, sin dejar de lado, por su importancia central, los requerimientos propios de cada programa académico al cual se dirija la necesidad de capacitación de alto nivel.

Como propósito, contar con docentes doctorados permite mejorar los procesos de enseñanza, incrementar la participación investigativa y dar respuesta a los requerimientos de nuestra sociedad, lo cual en general se direcciona a la acreditación y continua mejoría que es tan necesaria a nivel de la educación superior.

Por otro lado, se logra la resignificación personal, que como factor de equilibrio y equidad apoya el fortalecimiento del proyecto de vida personal, que redundará en un mejor docente más y mejor motivado para acceder participativamente a los procesos de docencia, investigación y extensión.

Para construir este Plan, fueron consultadas las necesidades específicas de formación de alto nivel de cada Programa y de las Facultades como tal. Igualmente, fueron tenidas en cuenta las solicitudes de los docentes, que al respecto estaban interesados. La ruta seguida, fue: Departamento, Facultad, Vicerrectoría Académica, Vicerrectoría Administrativa y Rectoría, para finalizar en la sustentación y sometimiento a aprobación en el Consejo Superior Universitario.



2. ASPECTOS NORMATIVOS Y DE ORDEN CONSIDERATIVO

Uno de sus objetivos enunciados en el Plan Estratégico y Prospectivo de la Universidad de Sucre - PEPUS: 2011- 2021, es: “consolidar el aseguramiento de la calidad académica”, para lo cual plantea como estrategia “la implementación de un programa de actualización y capacitación de docentes, que posibilite el desarrollo científico, pedagógico, didáctico, investigativo y humanístico”.

En este mismo sentido, se resalta que en el Plan Estratégico y Prospectivo: 2011-2021, se determina en el eje E1: Mejoramiento de la Calidad Académica y Ampliación de Cobertura en su Objetivo estratégico - OE1: consolidar el aseguramiento de la calidad académica, contempla la Estrategia - E3: implementación de un programa de actualización y capacitación de docentes que posibilite el desarrollo científico, pedagógico, didáctico, investigativo y humanístico.

En consideración de lo anterior, la Universidad de Sucre llevó a cabo los esfuerzos necesarios para aumentar el índice de docentes con alto nivel de formación académica, acorde con las líneas de desarrollo definidas en el PEPUS, en los programas y planes operativos de las facultades y departamentos académicos.

El Acuerdo 09 de 2016, trazó el Plan de Cualificación Docente 2016-2021, el cual ya finaliza y se hace necesario un nuevo plan, ya que las necesidades de capacitación docente de alto nivel además de ser necesarias ha sido consideradas en el Plan de Acción Institucional, “Universidad de Sucre Incluyente, Integrada y Participativa”, período 2020-2022, el cual, en su Eje Estratégico 1: Mejoramiento de la calidad académica y ampliación de la cobertura, cuyo Objetivo estratégico- OE1: Consolidar el aseguramiento de la calidad académica, contiene como Estrategia - E3, la implementación de un programa de actualización y capacitación de docentes que posibilite el desarrollo científico, pedagógico, didáctico, investigativo y humanístico en la Universidad de Sucre, teniendo como meta el Plan de Capacitación Docente - Formar para la Sociedad.

Por su parte, también se acoge el Plan de Acción Institucional, “Universidad de Sucre Incluyente, Integrada y Participativa”, período 2020-2022, el cual, en su Eje Estratégico 1: Mejoramiento de la calidad académica y ampliación de la cobertura, cuyo Objetivo estratégico- OE1: Consolidar el aseguramiento de la calidad académica, contiene como Estrategia - E3, la implementación de un programa de actualización y capacitación de docentes que posibilite el desarrollo científico, pedagógico, didáctico, investigativo y humanístico en la Universidad de Sucre, teniendo como meta el Plan de Capacitación Docente - Formar para la Sociedad.

En esencia se hace necesario contar con una herramienta que oriente de manera sistemática la cualificación de los docentes en correspondencia con las áreas





estratégicas para el desarrollo de las tres funciones misionales de la Institución, optimizando los recursos con que puede disponer para tal fin.

Igualmente, la Universidad de Sucre tiene como propósito aumentar el porcentaje de docentes con formación doctoral, para con ello lograr el fortalecimiento de sus programas de pregrado y posgrado, elevando la calidad de la labor docente, de sus competencias investigativas, y perfeccionando su formación y desarrollo.

3. DIAGNÓSTICO

3.1 Nivel de formación de los docentes de planta

Tabla 1. Nivel de formación docente actualizado por Departamento.

Departamento	Doctor	Magister	Especialista	Total
Administración de Empresas	2	7		9
Biología	8	6	1	15
Derecho		2		2
Economía		2	2	4
Enfermería		8	3	11
Física	3	2		5
Fitotecnia	1	1		2
Fonoaudiología	1	5		6
Ingeniería Agrícola		6	2	8
Ingeniería Civil	1	9		10
Ingeniería Electrónica	2	4		6
Ingeniería Agroindustrial	5	4		9
Lenguas	2	2		4
Matemáticas	3	15	1	19
Medicina	1		3	4
Zootecnia	8	1		9
Total	37 (30,1%)	74 (60,2%)	12 (9,8%)	123



Tabla 2. Nivel de formación docente actualizado por Facultad y por Departamento.

Facultades	Departamento	Doctor	Magister	Especialista	Total
Ciencias Económicas y Administrativas	Ad. de Empresas	2	7		9
	Economía		2	2	4
Ciencias de la Salud	Enfermería		8	3	11
	Fonoaudiología	1	5		6
	Medicina	1		3	4
Educación y Ciencias	Biología	8	6	1	15
	Derecho		2		2
	Física	3	2		5
	Lenguas	2	2		4
	Matemáticas	3	15	1	19
Ingeniería	Ingeniería Agrícola		6	2	8
	Ingeniería Civil	1	9		10
	Ingeniería Electrónica	2	4		6
	Ingeniería Agroindustrial	5	4		9
Ciencias Agropecuarias	Fitotecnia	1	1		2
	Zootecnia	8	1		9
	Total	37 (30,1%)	74 (60,2%)	12 (9,8%)	123

3.2. Formación Doctoral solicitada por Programa

Tabla 3. Necesidades de formación doctoral establecidas.

Facultad	Programa	Doctorado
Ciencias Económicas y Administrativas	Ad. de Empresas	3
	Economía	1
Ciencias de la Salud	Fonoaudiología	1
	Enfermería	1
Educación y Ciencias	Lenguas Extranjeras	2
	Matemáticas	2
	Biología	2
Ingeniería	Ing. Civil	1
	Ing. Electrónica	1
	Ing. Agroindustrial	2
Total		16



4. PROPUESTA

4.1. Análisis de variables

Las variables analizadas para establecer la necesidad, fueron:

4.1.1. Variable 1. Participación porcentual de doctores por Programa

Tabla 4. Participación porcentual de doctores por Programa.

Departamento	Doctor	Total	%	Solicitados
Ingeniería Agrícola	0	8	0	0
Enfermería	0	11	0	1
Derecho	0	2	0	0
Ingeniería Civil	1	10	10	1
Matemáticas	3	19	15.8	2
Fonoaudiología	1	6	16.7	1
Ad. de Empresas	2	9	22.2	3
Medicina	1	4	25	0
Ingeniería Electrónica	2	6	33.3	1
Lenguas	2	4	50	2
Fitotecnia	1	2	50	0
Biología	8	15	53.3	2
Ingeniería Agroindustrial	5	9	55.5	2
Física	3	5	60	0
Economía	0	4	0	1
Zootecnia	8	9	88.9	0

Se evidencia, que existen programas en donde la necesidad es menor, denotándose en ellos una participación igual o superior al 50%, los cuales pueden ser tenidos en cuenta más adelante. Preferenciándose en esta variable aquellos de menor al valor anotado.

Existen además programas que no manifiestan interés para acceder a formación doctoral, es el caso de: Ingeniería Agrícola y Fitotecnia, cuyos docentes son esencialmente de edad avanzada. Otros programas como Derecho y Contaduría no poseen suficientes docentes de planta.



4.1.2. Variable 2. Hace referencia al cupo obtenido para hacer el Doctorado, el cual a la fecha algunos docentes ya lo han adquirido o su trámite va muy avanzado. Se anota que a partir de este plan, los cupos deberán ser gestionados por los interesados en los años subsiguientes y se acogerán a lo establecido.

4.1.3. Variable 3. Se tendrá en cuenta la duración de la formación Doctoral la cual oscilará entre 3 y hasta 4 años, siendo de mejor acogida la de menor duración.

4.1.4. Variable 4. Se tendrá como punto de análisis los costos de matrícula, así mismo si la formación es nacional o no, dado que esto incide en las compensaciones salariales que ello demande.

4.1.5. Variable 5. Se tendrá en cuenta a los docentes que independientemente ya iniciaron su formación doctoral, con el fin de apoyar la conclusión exitosa de su formación de alto nivel, siempre y cuando el doctorado que cursan haga parte de las prioridades de la Institución, lo cual deberá estar certificado por el Consejo de Facultad respectivo.

4.2. Propuesta de cupos para formación Doctoral 2021-2025

Teniendo en cuenta lo antes anotado, se establece en la Tabla 4, la propuesta de cupos a asignar por programa con destino a la capacitación de alto nivel.

Tabla 5. Propuesta por año de las comisiones de estudio doctoral por programa.

Facultad	Programa	Año				
		2021	2022	2023	2024	2025
Ciencias Económicas y administrativas	Administración de Empresas	2		1		
	Economía					1
Educación y Ciencias	Matemáticas	2				
	Lenguas			1	1	
	Biología		1		1	
Ciencias de la Salud	Enfermería		1			
	Fonoaudiología			1		
Ingeniería	Civil		1			
	Electrónica					1
	Agroindustrial		1	1		
Total		4	4	4	2	2

Se recomienda que para el año 2021 se acojan los dos cupos de Matemáticas, porque una de los docentes ya lleva dos semestres de Doctorado y el otro se encuentra admitido. Del mismo modo los dos cupos de Administración de Empresas dado que su formación será de tres años e igualmente se encuentran seleccionados y en proceso de ingreso. Para los años restantes se proponen cupos de formación doctoral en concordancia con las necesidades, que posee cada programa, los flujos presupuestales proyectados y las variables analizadas.





5. CÁLCULOS DE COSTOS

Tabla 6. Inversión plan de capacitación docente.

AÑO	INVENTARIO DE DOCENTES			INVERSIÓN		COSTO DOCENTE QUE REEMPLAZA
	INGRESAN A ESTUDIOS	DOCENTES EN FORMACIÓN	GRADUADOS AÑO	ANUAL	ACUMULADO	
2021	4	4		\$ 290.798.278	\$ 290.798.278	\$ 128.948.263
2022	4	8		\$ 1.291.159.135	\$ 1.581.957.413	\$ 473.884.866
2023	4	12	1	\$ 2.008.017.339	\$ 3.589.974.753	\$ 675.285.934
2024	2	13	2	\$ 2.128.185.550	\$ 5.718.160.302	\$ 858.323.964
2025	2	13	3	\$ 2.350.027.084	\$ 8.068.187.386	\$ 979.608.872
2026		10	6	\$ 1.847.375.500	\$ 9.915.562.886	\$ 781.727.880
2027		4	2	\$ 758.920.425	\$ 10.674.483.311	\$ 475.208.264
2028		2	2	\$ 447.791.874	\$ 11.122.275.185	\$ 272.164.733

Para el cálculo de la inversión se tomó en cuenta la distribución de la Tabla 5. Además, se hicieron los cálculos basados en el salario y prestaciones docentes año 2020, ajustados en un 4% para 2021. El factor de crecimiento anual se estableció en 5%. La fuente de financiamiento para el plan son recursos de Estampilla, los cuales para el año 2021 fueron de \$1.560.000.000 y el valor adicionado del 2020 fue de \$1.456.955.334, para un total apropiado de \$ 3.016.955.334.

Los ingresos proyectados por concepto de Estampilla a partir de los \$7.477.172.045 asignados para 2021 podrían proyectarse con un crecimiento del 4%, se asigna a Formación de Alto nivel dependiendo del número de docente proyectados para cada año. Si proyectamos ese valor con un incremento del 4% (\$ 7.477.172.045 de 2021) podemos decir que para 2022 serían \$ 7.776.258.927 por recursos de estampillas; para 2023 serían \$ 8.087.309.284; para 2024 serían \$ 8.410.801.655; y para 2025 serían \$ 8.747.233.721 (Tabla 7).

Tabla 7. Proyección de los recursos que por estampilla sustentan el plan de capacitación de alto nivel 2021-2025.

Estampilla proyectada/año	Valor (\$\$)	20% Formación alto nivel (\$\$)
2022	7.776.258.927	1.555.251.785
2023	8.087.309.284	1.617.461.856
2024	8.410.801.655	1.682.160.331
2025	8.747.233.721	1.749.446.744
Subtotal 2022-2025 (Proyectado)		8.747.233.721
Subtotal presupuestado 2020-2021 (Presupuestado)		3.016.955.334.
Total disponible para el Plan de Formación de alto nivel		11.764.189.055





6. REQUISITOS PARA ACCEDER A LA FORMACIÓN DE DOCTORADO.

6.1. Selección interna: La formación de alto nivel a la cual se aspira deberá estar contemplada en el presente plan únicamente o en las modificaciones aprobadas por el Consejo Superior a que haya lugar.

6.2. Disponibilidad de tiempo: Al docente que se le conceda la capacitación de alto nivel deberá estar al día con los compromisos previamente adquiridos, entre ellos: contraprestación por actividades que lo contemplen, compromisos adquiridos con proyectos de investigación o proyectos de extensión o proyectos académicos, cargos administrativos, entrega de informes y calificaciones, dirección de trabajos de grado y tesis, y no estar en ningún proceso de capacitación o movilidad financiado por la Universidad o en convenio con la misma. Esto deberá ser certificado por la respectiva Decanatura.

6.3. Disponibilidad del cupo Universitario: Presentar con una antelación de 2 meses la aceptación en la Universidad y al Doctorado, el cual deberá exclusivamente ser el que institucionalmente la Facultad pertinente tiene establecido en sus necesidades de formación de alto nivel. Esto deberá ser certificado por la Decanatura.

6.4. Universidad elegida: Tratándose de títulos a convalidar en el país, el postulante deberá entregar pruebas que acrediten que el programa a cursar ha sido convalidado en Colombia anteriormente.

6.5. Compromiso de grado y contraprestación: El docente que curse un programa de doctorado tiene la obligación de graduarse en el tiempo estipulado en su comisión. El tiempo de convalidación será el establecido por Ley para los títulos obtenidos en el exterior.

6.6. Contraprestación: Así mismo, le asiste la contraprestación en tiempo de servicio que la Universidad tiene regulada, de acuerdo a las obligaciones que se establezcan en su contrato de comisión de estudios.

6.7. Becas y apoyo externos: En caso de obtener una beca o apoyo externo para la realización de su Doctorado, que no comprometan el presupuesto de la Institución, se tendrá en cuenta que la contraprestación deberá darse proporcionalmente al apoyo que la Universidad otorga para comisiones usuales.

6.8. Pasantías durante el Doctorado: Podrá, por cuenta de la Universidad de Sucre, acceder a una sola pasantía internacional, no mayor a 20 días, para lo cual se le sufragarán pasajes aéreos ida y vuelta, así como la compensación salarial que corresponda por estar en el exterior. En cuanto a las nacionales, con la debida compensación salarial, podrá acceder a dos pasantías durante el doctorado, dichas



estancias nacionales podrán ser hasta de 30 días cada una y tendrá derecho a los pasajes aéreos que estrictamente sean requeridos.

6.9. Dedicación: Quién se encuentre cursando un programa de formación de alto nivel, se entenderá que tiene dedicación total y que no podrán desarrollar trabajos diferentes a los que demanden sus estudios ni podrá ocupar cargo alguno diferente al que como tal le corresponde.

6.10. Revisión del plan: Este plan será objeto de revisión anual en la segunda sesión del año por parte del Consejo Superior y debe para tal efecto entregarse un informe por parte de Vicerrectoría Académica, que contenga por lo menos: avances logrados por el docente y análisis de costos.

6.11. Modificaciones: Este plan podrá ser modificado a criterio del Consejo Superior por solicitud del Rector, en caso que las condiciones económicas internas se vean afectadas para lograr el cumplimiento o por cambios no previstos que se presenten o por necesidad del servicio. Estos cambios solo podrían afectar a quienes estén programados para iniciar en el periodo correspondiente.

6.12. Seguimiento: El seguimiento a los docentes se hará desde el Consejo Académico con base en los informes semestrales o de periodo académico presentados por la Institución responsable y verificados previamente por el respectivo Consejo de Facultad.

6.13. Trámites: Lo Trámites requeridos se llevarán a cabo de acuerdo con lo que está establecido en la Universidad para tal efecto. En caso de requerirse licencia o suspensión de la comisión de estudios, esta deberá solicitarse acorde con la normatividad vigente, y con una antelación mínima de tres (3) meses debidamente sustentada documentalmente.

6.14. Derechos, deberes y obligaciones: Todos aquellos consagrados en las normas que la Universidad de Sucre tiene, al igual que las demás que le sean aplicables en el ordenamiento jurídico de la Nación.



7. BIBLIOGRAFÍA

- Facultades. Informe necesidades de Cualificación Docente 2021-2025
- Plan Estratégico y Prospectivo de la Universidad de Sucre- PEPUS 2011 – 2021
- Plan de capacitación Docente 2016 – 2021.
- Oficina de recursos Humanos, Informe costos capacitación formación de alto nivel.
- Vicerrectoría Académica. Informes de Gestión.

