|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Mesa** | 3 | | | |
| **Moderador** | DELANY RAMÍREZ | **Relator** | | JOHN JAIRO ORTIZ M |
| **Condición de calidad** | PROFESORES | **Característica(s)** | | Mecanismos de selección, permanencia, promoción y evaluación profesoral. |
| **Factores Críticos** | | | **Retos 2028** | |
| Sistema de contratación estabilidad y condiciones de los docentes UTP | | | * Alcanzar el porcentaje de docentes de planta de acuerdo con indicadores establecidos por consenso a la institución. | |
| Falta de profesores de planta suficientes para el cumplimiento de las funciones misionales de la universidad en las áreas disciplinares de que se ocupa. | | | Revisar la política de contratación docente de catedráticos y transitorios.  Proveer y prever los ajustes administrativos y presupuestales para solventar planta docente estable. | |
| Formación integral docente disciplinar y humanística | | | * Creación y desarrollo de un centro de enseñanza y aprendizaje. * Desarrollar formas educativas diversas: presencial, semipresencial, virtual (TICS). * Hacer una evaluación docente, en donde en su construcción participen todos los estamentos universitarios y que vaya de la mano con planes de mejora eficientes. | |
| Ausencia de un perfil básico de ingreso para el docente UTP. | | | * Definir un perfil básico de ingreso para el docente universitario de la UTP, tanto institucional como en los programas. * Docentes realizando las funciones misionales: docencia, investigación y extensión, como las condiciones de calidad requeridas. | |
|  | | |  | |

**Nota: Se anexa listado de asistencia de los participantes de mesa.**

**Notas de la discusión:**

|  |
| --- |
| **Son algunas de las propuestas planteadas en la discusión y que fueron incorporadas en los factores críticos y los retos 2028 ya relacionados.**  **Como factores críticos:**   * Ausencia en el apoyo a los profesores (T-C) con formación en maestrías y doctorados). * Planta docente insuficiente. * Definición de una estrategia para la incorporación de docentes, con reglamentación y procedimientos claros. * Alta dependencia de catedráticos y transitorios. * Incremento de catedráticos frente a obligación de participar en docencia, investigación y extensión. * Poca participación en programas de bienestar. * Alto número de catedráticos y menor numero de docentes de planta. * Deficiencia de profesores de planta. * Gran cantidad de docentes catedráticos. * No hay oportunidad a profesores catedráticos. * Se requieren más profesores de planta. * Mecanismos de selección transparentes. * Deficiencia en pedagogía y didácticas actuales. * No hay una visión estratégica para numero de profesores de planta por programa. * Profesores catedráticos de 28 horas por semana (de tope). * Profesores transitorios de 10 años al servicio de la universidad en dicha condición. * Estudio del impacto de los mecanismos de evaluación. * Mejores condiciones laborales para los docentes y mayor apoyo para su formación a nivel de maestrías y doctorados. * Mecanismos de evaluación docente deficientes, sin implicaciones claras y preguntas poco pertinentes. * Poca formación humanística. * Evaluación docente muy técnica.   **Como Retos 2028:**   * Formación integral docente. * Planta docente acorde, en calidad y cantidad, a las expectativas del plan de desarrollo. * Plan de capacitación docente implementado. * Que la universidad tenga por lo menos el 80% de sus docentes en planta al 2028. * Que la universidad tenga por lo menos el 70% de sus docentes con doctorado al 2028. * Alcanzar el porcentaje de calidad que propone el SUE de 70% de docentes de planta. * Fortalecimiento en formación en rasgos, competencias y valores humanísticos. * Equidad en cuanto a salarios, estímulos y beneficios laborales. * Posibilitar espacios de practicas organizacionales a los docentes. * Mejorar las condiciones de los catedráticos. |

**Notas de la discusión:**

|  |
| --- |
|  |

**Notas de la discusión:**

|  |
| --- |
|  |