



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

SISTEMA DE POSGRADO

MAESTRIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR

TÍTULO DE LA TESIS:

**“EL SISTEMA DE CAPACITACIÓN, ACTUALIZACIÓN Y  
PERFECCIONAMIENTO CONTINUO DE LOS DOCENTES, FACTOR  
CLAVE EN EL MEJORAMIENTO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR”  
ESTUDIO DE CASO: UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE  
GUAYAQUIL**

Previa a la obtención del Grado Académico de Magíster en Educación  
Superior

ELABORADO POR:

Psic. Adela Subía Álava

Guayaquil, agosto 2014



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

## SISTEMA DE POSGRADO

### CERTIFICACIÓN

Certifico que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la Psic. Adela Subía Álava, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de Magíster en Educación Superior.

Guayaquil, mes de agosto 2014

#### DIRECTOR DE TESIS

---

Dra. Irene Trelles Rodríguez

#### REVISORES:

---

Dra. Cinthya Game Varas (Contenido)

---

Dra. María de Lourdes Estrada Ruiz (Metodología)

#### DIRECTORA DEL PROGRAMA

---

Mgs. Nancy Wong Laborde, MBA.



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

## SISTEMA DE POSGRADO

### DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Psic. Adela Subía Álava

#### DECLARO QUE:

La Tesis **“EL SISTEMA DE CAPACITACIÓN, ACTUALIZACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO CONTINUO DE LOS DOCENTES, FACTOR CLAVE EN EL MEJORAMIENTO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR. ESTUDIO DE CASO: UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL”** previa a la obtención del Grado Académico de Magíster, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas y referencias que constan en las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico de la tesis del Grado Académico en mención.

Guayaquil, agosto 2014

#### EL AUTOR

Psic. Adela Subia Alava



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

## SISTEMA DE POSGRADO

### AUTORIZACIÓN

YO, Psic. Adela Subía Álava

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la publicación en la biblioteca de la institución de la Tesis de Maestría titulada: **“EL SISTEMA DE CAPACITACIÓN, ACTUALIZACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO CONTINUO DE LOS DOCENTES, FACTOR CLAVE EN EL MEJORAMIENTO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR. ESTUDIO DE CASO: UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL”**, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, agosto 2014

### EL AUTOR

Psic. Adela Subía Álava

A Sergio, mi hijo amado.

### **Agradecimiento**

Mi agradecimiento especial a la Dra. Irene Trelles, mi tutora, guía y orientadora de este trabajo.

A los expertos entrevistados, cuyos generosos aportes aprecio y valoro.

A José Juan y a Raquel, con quienes inicié estas reflexiones

A mis compañeros y a los profesores de la Maestría, por los aprendizajes, interrogantes y gozos compartidos, este espacio nos permitió construir lazos de amistad y de respeto.

A la UCSG, que nos abrió la posibilidad de iniciar estudios de cuarto nivel

A mi familia y en especial a mi hijo Sergio, a quien le robé muchos días y horas en este empeño.

# ÍNDICE

<b>I. Introducción</b>	<b>1</b>
1.1 Justificación del tema	1
1.2 Problema de investigación	2
1.3 Objetivos	4
1.3.1 General	4
1.3.2 Objetivos Específicos	4
1.4 Premisas	4
1.5 Categorías de Análisis	5
1.6 Tipo de investigación y enfoque metodológico	6
1.7 Selección de la muestra	6
1.8 Técnicas e Instrumentos	7
1.9 Tratamiento y análisis de datos	8
1.10 Estructura de la Tesis	8
<b>II. Marco teórico. La educación superior hoy</b>	<b>10</b>
2.1 El contexto internacional	10
2.2 El contexto Latinoamericano	13
2.3 El contexto Ecuatoriano	17
2.3.1 La calidad de la Educación Superior y su evaluación	19
2.4 Nuevos paradigmas de la educación superior	23
2.4.1 Del paradigma de la enseñanza al paradigma del aprendizaje	23
2.4.2 De la centralidad del docente a la centralidad del estudiante	24
2.4.3 De la profesionalización a la formación integral para la competitividad, la democracia y la sustentabilidad	26
2.5 El docente uno de los ejes fundamentales de la calidad de la educación superior	27
2.6 Formación Docente: Importancia, sistematicidad, carácter permanente	33
<b>III. Análisis de información sobre necesidades en tres dimensiones: normativas institucionales del país, de la universidad y de los docentes como actores clave del proceso de cambio.</b>	<b>38</b>
3.1 Sobre las necesidades institucionales	40
3.1.1 Sobre las necesidades contextuales e Institucionales del país.	40
3.1.2 Sobre la contextualización de la labor docente	49
3.2 Sobre las necesidades institucionales de UCSG	52
3.2.1 Modelo Pedagógico Educativo	52
3.2.2 Necesidades académicas de las Carreras y los campos disciplinares	57

<b>3.3</b>	<b>Necesidades subjetivas y personales de las y los docentes como actores clave del proceso de cambio que demanda la educación superior ecuatoriana hoy.</b>	<b>60</b>
3.3.1	Identidad: formación académica vs ejercicio profesional.	60
3.3.2	Actualización y Perfeccionamiento permanente	63
3.3.3	Implicación de docentes: respuesta a sus necesidades.	67
<b>IV.</b>	<b><i>Propuesta de sistema de capacitación actualización y perfeccionamiento continuo de docentes universitarios de la UCSG. Fundamentación teórico metodológica e implementación del Sistema</i></b>	<b>74</b>
<b>4.1</b>	<b>Introducción</b>	<b>74</b>
<b>4.2</b>	<b>Fundamentación teórica: La formación permanente y actualización de los docentes como proceso orientado a la calidad</b>	<b>77</b>
4.2.1	Modalidades y Metodología	89
<b>4.3</b>	<b>Fundamentación Metodológica: Interrelación de procesos para la mejora continua.</b>	<b>92</b>
<b>4.4</b>	<b>Implementación del sistema.</b>	<b>94</b>
4.4.1	Objetivos:	94
4.4.2	Estrategias	94
4.4.3	Proceso de Capacitación, actualización y perfeccionamiento continuo.	96
4.4.4	Conformación de comunidades de aprendizaje o Redes Académicas	102
4.4.5	Sistema de evaluación:	102
<b>V.</b>	<b><i>Conclusiones y recomendaciones</i></b>	<b>104</b>
<b>5.1</b>	<b>Conclusiones</b>	<b>104</b>
<b>5.2</b>	<b>Recomendaciones</b>	<b>108</b>
<b>VI.</b>	<b><i>Referencias Bibliográficas</i></b>	<b>109</b>

## Tabla de Anexos

<b>Anexo 1: Relación de Expertos entrevistados</b> .....	113
<b>Anexo 2: Modelo de entrevista a expertos</b> .....	115
<b>Anexo 3: Entrevistas a expertos</b> .....	117
<b>Anexo 4: Relación de Decanos y Directores de Carreras entrevistados</b> .....	192
<b>Anexo 5: Modelo de entrevista a Directores de Carrera</b> .....	194
<b>Anexo 6: Entrevista a Decanos y Directores de carrera</b> .....	195
<b>Anexo 7: Cursos solicitados por los Directores de Carrera</b> .....	223
<b>Anexo 8: Síntesis de evaluación de los cursos año 2011</b> .....	225
<b>Anexo 9: Síntesis de la evaluación de los cursos 2012</b> .....	227
<b>Anexo 10: Síntesis de la evaluación de los cursos año 2013</b> .....	230

## **I. Introducción**

El presente trabajo aborda el tema de la calidad de la educación superior desde la perspectiva de la cualificación de las y los docentes, es decir, parte de la premisa de que en la calidad de la educación superior un factor mediador esencial es la calidad de sus docentes.

### **1.1 Justificación del tema**

El tema es ubicado en el contexto actual de construcción de la denominada sociedad del conocimiento, que demanda de las universidades profundas transformaciones. Hoy más que nunca se reconoce el valor de la educación en el desarrollo de las personas y en el desarrollo socio cultural y económico de los países. Desde la conferencia mundial sobre educación superior realizada por la UNESCO en París, en 1998, se vislumbran los grandes retos que la universidad deberá enfrentar en las siguientes décadas.

En ese marco, La Unión Europea ya en el año 2000, se plantea llegar a ser la economía de conocimiento más eficaz del mundo, es decir, declara que el conocimiento científico debe ser el motor del desarrollo económico europeo. Este es el antecedente, según Molitor (2010), de la creación del Espacio Europeo de Educación Superior que determina y genera un proceso de transformación a partir de la elaboración y aprobación de una nueva normativa y procesos de evaluación y acreditación de universidades, con estándares comunes, para promover la internacionalización de la educación superior.

En Latinoamérica el proceso es más reciente, inspirado en el europeo, se siguen fases similares en cuanto a normativas, procesos de evaluación, acreditación y aseguramiento de la calidad. En el Ecuador, desde el mandato de la política pública que emana del Estado, las universidades han retomado la tarea de pensarse y reestructurarse, para cumplir con sus funciones sustantivas: la docencia, la investigación y la vinculación con la comunidad.

En todos estos procesos, el docente emerge como un factor clave para garantizar las transformaciones que necesita la universidad contemporánea. En el trabajo se argumenta que una nueva universidad requiere un nuevo docente, ya no el docente tradicional, experto en el saber de su disciplina y por tanto

autoridad en su cátedra, sino un docente que además del saber de su disciplina, conoce de pedagogía y didáctica para promover aprendizajes relevantes y significativos y para desarrollar habilidades y motivar en los estudiantes su interés por el aprendizaje durante toda la vida. Un docente que maneja las tecnologías de información y comunicación como un recurso importante y que reconoce que su misión es también formadora, por lo que debe analizar y debatir con otros docentes y con sus propios estudiantes temas como democracia, gobernanza, ética, género, equidad, ecología, identidades, orientando a la formación en valores y de ciudadanos responsables. Se trata de un docente abierto al diálogo con otros saberes, a nuevos aprendizajes y con una visión clara respecto a la misión de la universidad dentro de la sociedad, formando para la convivencia pacífica y el respeto al otro.

De tal manera que la nueva universidad debe restituir a los sujetos del aprendizaje como centro y razón de su quehacer, concluye el trabajo, promoviendo una formación y actualización sistemática del docente, que a la par que facilita su preparación para los grandes desafíos de la Educación del Siglo XXI, le recompensa con reconocimiento y beneficios de acuerdo con un estatus basado en el conocimiento, la racionalidad, la pertenencia a comunidades o redes científicas, y, el aporte a una mejor sociedad. La reestructuración de esta propuesta constituye el objetivo de la presente tesis.

## **1.2 Problema de investigación**

En el contexto actual de transformación de la universidad ecuatoriana, el docente desempeña un rol fundamental. Los cambios que se han operado en el mundo y los que continúan especialmente en el campo de la ciencia y de las tecnociencias, las exigencias de competitividad en un mundo globalizado, las nuevas formas y recursos para el aprendizaje disponibles tanto para los docentes como para los estudiantes, las nuevas identidades de los jóvenes, las necesidades de convivencia pacífica en un mundo convulsionado, colocan a las instituciones de educación superior en un nuevo escenario, donde la universidad y sus actores, particularmente sus docentes, deben interrogarse, prepararse, e incorporar nuevas concepciones, nuevas estrategias, metodologías y técnicas para el proceso de formación de sus estudiantes.

Los profesores universitarios tienen una débil identidad con su rol de docente, su mayor identidad está construida en el campo de su formación y ejercicio profesional, como señala Zabalza (2009). Este tema se ve agudizado en los actuales momentos, en que el requisito principal para ser docente es contar con títulos de cuarto nivel, lo que ha generado que un importante porcentaje de profesores con larga trayectoria en la docencia hayan salido de las universidades, y que otro importante grupo de jóvenes con maestrías, con escasa o ninguna formación ni experiencia en el campo de la docencia haya ingresado. Contamos entonces con una población de docentes con trayectoria y con alguna formación para su desempeño, y otros completamente nuevos con necesidades de formación emergente.

En este contexto, y en cumplimiento de las normas establecidas por los órganos de regulación de la educación superior, que exigen tanto para el ingreso a la docencia e investigación, como para la promoción a distintos niveles de la carrera docente e investigadora, acreditar horas de capacitación, se hace necesario realizar un análisis y perfeccionamiento de la propuesta de capacitación que tiene la UCSG y organizarla en un sistema sustentado teórico y metodológicamente de acuerdo con las exigencias que emanan del nuevo escenario global y local de la educación superior.

De ahí las interrogantes que animan nuestra investigación:

1. ¿Qué condiciones (contextuales, organizativas e institucionales, y, personales subjetivas) deben considerarse para construir un sistema de capacitación, actualización y perfeccionamiento continuo del docente universitario de UCSG?
2. ¿Qué fundamentos teóricos y metodológicos deben sustentarlo?
3. ¿Cuál es el criterio de los expertos sobre estos temas?
4. ¿Qué contenidos formativos (líneas y temáticas) son necesarios frente al complejo escenario de formación que demanda la sociedad del conocimiento y la diversidad en cuanto a identidades, orientaciones y procedencias de jóvenes a los que corresponde formar?
5. ¿Cómo sería este sistema y de qué forma debe articularse a otros procesos de la institucionalidad a la que corresponde?

## **1.3 Objetivos**

### **1.3.1 General**

Fundamentar teórica y metodológicamente un sistema de capacitación, actualización y perfeccionamiento continuo de los docentes de UCSG, que contribuya a impulsar su carrera académica y el ejercicio de las funciones sustantivas de la universidad.

### **1.3.2 Objetivos Específicos**

1. Determinar las necesidades (contextuales, organizativas e institucionales; y personales-subjetivas) que potencian los cambios paradigmáticos y prácticas pedagógicas para ser incluidas en el sistema de capacitación, actualización y perfeccionamiento continuo de los docentes UCSG.
2. Sistematizar el estudio de las tendencias teóricas fundamentales que servirán de sustento a la propuesta.
3. Explorar el criterio de los expertos respecto del fundamento y metodología, de acuerdo con los ejes priorizados por la UCSG y las posibilidades de implementación.
4. Proponer un sistema de capacitación, actualización y perfeccionamiento continuo para la UCSG que apoye el proceso de mejoramiento de la educación superior articulado con instancias directamente vinculadas a la gestión docente.

## **1.4 Premisas**

En la presente investigación se toma como punto de partida las siguientes premisas:

1. En el actual proceso de perfeccionamiento de la educación superior en el Ecuador el docente emerge como un actor clave para garantizar las transformaciones que necesita la universidad contemporánea, se requiere de un nuevo docente que además del saber de su disciplina conoce de pedagogía y didáctica para promover aprendizajes relevantes y significativos y para motivar en sus estudiantes su interés por el aprendizaje a lo largo de toda la vida. Se trata de un docente abierto al diálogo con otros saberes, a nuevos aprendizajes y con una visión clara

respecto de la misión de la universidad dentro de la sociedad, formando para la convivencia pacífica y el respeto al otro.

2. Para favorecer el desarrollo profesional del docente y para que llegue a cumplir estos requisitos, se hace necesaria la capacitación y actualización continua como parte del proceso de mejoramiento vinculado al desarrollo de la carrera docente. El sistema de capacitación, actualización y perfeccionamiento continuo debe construirse tomando en consideración la respuesta a necesidades en tres dimensiones:
  - a. Necesidades contextuales e institucionales: que considera las necesidades del país, de la educación superior en general y en particular de la UCSG.
  - b. Necesidades académicas: que toma en consideración las necesidades de la Carrera y del campo disciplinar
  - c. Las necesidades relacionadas con lo subjetivo-personal: que valora las aspiraciones, motivaciones de las y los docentes.
3. El Sistema debe constituirse en función de las respuestas expresadas en la segunda premisa y estructurarse tomando en consideración su fundamentación teórica, sus fundamentos metodológicos y la planificación de acciones estratégicas para un período de 4 años.

### **1.5 Categorías de Análisis**

1. Necesidades de capacitación, actualización y perfeccionamiento continuo
  - 1.1 Contextuales e Institucionales: del país y de la UCSG
  - 1.2 Necesidades Académicas de la Carrera y del campo disciplinar
  - 1.3 Necesidades subjetivas y personales.
2. Sistema de capacitación, actualización y perfeccionamiento continuo de los docentes de la UCSG
  - 2.1 Fundamentación teórica
  - 2.2 Fundamentación metodológica
  - 2.3 Implementación del Sistema

## **1.6 Tipo de investigación y enfoque metodológico**

Dada la novedad del tema desde el punto de vista del objeto de estudio, el objeto se clasifica como exploratorio pues no cuenta con antecedentes que pudieran constituir puntos de partida.

El enfoque metodológico de la presente investigación es de carácter cualitativo, pues permite mayores posibilidades de profundización y análisis dada la naturaleza del trabajo propuesto. La flexibilidad que ofrece este enfoque, al permitir realizar ajustes en la medida en que avanza la investigación, lejos de restarle rigor, se puede convertir en un dinamizador del trabajo investigativo, pues no hay que esperar hasta que termine la recolección de datos para iniciar el análisis, éste es permanente.

El interés investigativo está centrado en explorar y describir los factores que intervienen favoreciendo la aplicación y desarrollo de un sistema de perfeccionamiento continuo de docentes universitarios, a partir de cuya comprensión se pueden alcanzar aprendizajes que puedan ser útiles para nuevas experiencias.

El método de investigación que se utilizó es el estudio de caso que posibilita la comprensión a través de una indagación detallada, sistemática, comprehensiva y en profundidad de un caso, definido como un evento, un programa o una situación. El caso de estudio objeto de esta investigación es el sistema de capacitación de la UCSG.

## **1.7 Selección de la muestra**

De acuerdo con los objetivos que persigue la presente investigación, la muestra es no probabilística o "intencional", por cuanto permite elegir a los participantes aplicando criterios racionales, sin acudir a una selección casual. Siguiendo a Hernández Sampieri (2010:394), se trata de un grupo de sujetos "sobre el cual se habrán de recolectar los datos, sin que necesariamente sea representativo del universo o población que se estudia".

En realidad, siendo un estudio cualitativo, más que muestra hablamos de participantes. Los criterios para su selección se corresponden con lo establecido

para este tipo de enfoque (Hernández Sampieri, 2010), tales como: entendimiento de los sujetos seleccionados del fenómeno estudiado, capacidad operativa de recolección de los datos, naturaleza del fenómeno. En este caso fueron seleccionados dos tipos de perfil como fuente para la recolección de información: 10 directores de carrera de la UCSG y 10 expertos nacionales e internacionales. (Ver Anexos)

Adicionalmente se utilizó la documentación que sistematiza la experiencia del CIEDD en la capacitación de los docentes, así como, los aportes de expertos en educación superior seleccionados de acuerdo con su dominio del tema y su experiencia académica.

### **1.8 Técnicas e Instrumentos**

El carácter de la investigación requirió la aplicación de diferentes técnicas en relación con los objetivos:

Así, para el estudio de las necesidades se aplicó la técnica de análisis de documentos. Esta técnica está orientada a examinar la documentación existente en relación con la gestión de capacitación de la entidad objeto de estudio. Siguiendo a León y Montero (2003), se realizó una distinción entre registros de evaluación de los cursos y ejercicios de retroalimentación. Entre los elementos del análisis se tomó en consideración el comportamiento estadístico de las respuestas más relacionadas con los temas de interés de la presente Tesis. La unidad de análisis se constituyó a partir de la documentación del CIEDD relacionada con el tema objeto de estudio correspondiente a los últimos 3 años.

Además se empleó la entrevista en profundidad siguiendo a Montero y León (2003), quienes plantean que mediante esta entrevista se llegará al fondo del tema investigado. Se aplicó esta técnica investigativa a 20 sujetos, entre los cuales se eligieron Directores de Carrera, que desempeñan roles protagónicos en la dirección a docentes y estudiantes a fin de recabar información necesaria para la indagación sobre necesidades en las diversas dimensiones que la investigación ha diseñado. También se empleó la entrevista en profundidad con 10 expertos nacionales e internacionales para profundizar en sus criterios en torno a los fundamentos en que se basa la propuesta.

Por último se utilizó la observación participante y la escucha permanente. En esta técnica “el observador es parte de la situación que observa y ello le permite

tener acceso a información que se le escaparía a cualquier observador externo” (León y Montero, 2003:167). La observación participante ha sido no sistemática, dada la naturaleza del estudio, sin embargo, se ha tomado nota a lo largo de los últimos 3 años, sobre las expectativas, reflexiones, comentarios y demandas de los docentes.

### **1.9 Tratamiento y análisis de datos**

Con relación al tratamiento y análisis de los datos, Albert (2006) anota: “Este proceso es complejo por el carácter polisémico de los datos, su irrepetibilidad, el hecho de que no existen reglas sistemáticas para el análisis” (p.182) Se trata en esta fase de revisar el material, manipularlo, desarrollar una reflexión profunda con el fin de encontrar significados relevantes para nuestro interés investigativo. Siguiendo a Albert, se aplicaron los siguientes pasos:

En primer lugar, se organizó la información, se revisó que estuviera completa, y que la calidad sea adecuada.

El siguiente paso fue la interpretación de los datos, para ello se hizo una descripción de cada categoría que permitiera encontrar y dar sentido desde la perspectiva de los actores del proceso, integrando también la mirada y análisis del investigador.

Una vez que se siguió este proceso lógico, estuvimos en capacidad de elaborar resultados y conclusiones y redactar el informe de la investigación.

### **1.10 Estructura de la Tesis**

La Tesis está estructurada en 5 capítulos:

En la Introducción se presenta y justifica el tema, se define el problema, los objetivos y las premisas de la investigación, se definen las categorías a partir de las cuales se realiza el análisis de la propuesta y se presenta el diseño metodológico.

En el capítulo 2 se expone el marco teórico, en el cual se aborda en extenso los elementos conceptuales sobre la educación superior y sus funciones sustantivas y su transformación mundial, regional y nacional que sustentan la indagación y la construcción de la propuesta. Se aborda en él lo referido a la sociedad del

conocimiento, se profundiza en el concepto de docente como actor clave en el mejoramiento de la calidad de la Educación Superior.

En el capítulo 3 se presenta el análisis de las necesidades de capacitación, actualización y perfeccionamiento continuo de los docentes atendiendo a diversas dimensiones, tales como las necesidades contextuales e institucionales del país y la UCSG; las necesidades académicas, relacionadas con las Carreras y campos disciplinares y finalmente, las necesidades subjetivas y personales de los y las docentes.

En el capítulo 4 se presenta la propuesta del sistema de capacitación, actualización y perfeccionamiento continuo de los docentes de la UCSG. Se expone en este capítulo la sustentación teórica y metodológica que la fundamenta así como la planificación de acciones que posibilitan su materialización.

Finalmente se presentan las conclusiones y recomendaciones, la bibliografía y los anexos.

## CAPÍTULO 2.

### II. Marco teórico. La educación superior hoy

#### 2.1 El contexto internacional

La construcción de la sociedad del conocimiento coloca a las instituciones educativas y particularmente a la educación superior, en un nuevo escenario de desafíos y responsabilidades ineludibles. Esta nueva era, definida por fenómenos como la globalización, la explosión del conocimiento por el desarrollo de la ciencia y particularmente de las tecno-ciencias, la movilidad humana, la competitividad, entre otros, obligan a la universidad a pensarse a sí misma, en sus múltiples dimensiones, a interrogarse sobre sus funciones sustantivas, en definitiva, a pensar su rol en la construcción de esta nueva sociedad.

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) en la Conferencia Mundial sobre educación superior de 1998, advierte ya sobre el rol de la Universidad en una sociedad basada en el conocimiento, demandándole transformaciones radicales:

Dado el alcance y el ritmo de las transformaciones, la sociedad cada vez tiende más a **fundarse en el conocimiento.....** Por consiguiente, y dado que tiene que hacer frente a imponentes desafíos, la propia educación superior ha de emprender la **transformación y la renovación más radicales que jamás haya tenido** por delante, de forma que la sociedad contemporánea, que en la actualidad vive una profunda crisis de valores, pueda trascender las consideraciones meramente económicas y asumir dimensiones de moralidad y espiritualidad más arraigadas. ( p.1)

La UNESCO señala también la conciencia general adquirida sobre los beneficios que la educación superior ofrece para el desarrollo de los individuos y de las sociedades, lo que ha determinado un crecimiento acelerado de demanda de sus servicios, al tiempo que han crecido también las exigencias por parte de la sociedad

**“En los albores del nuevo siglo, se observa una demanda de educación superior sin precedentes, acompañada de una gran diversificación de la misma, y una mayor toma de conciencia de la importancia fundamental que este tipo de educación reviste para el desarrollo sociocultural y económico y para la construcción del futuro, de cara al cual las nuevas generaciones deberán estar preparadas con nuevas competencias y nuevos conocimientos e ideales”. ( p.1)**

Es necesario resaltar que la UNESCO reiteradamente señala que la universidad tiene que ir más allá de la respuesta a las exigencias del mercado o del mundo empresarial, replanteándose su misión en la formación de los y las jóvenes, impulsando nuevos ideales y valores en una sociedad marcada por una profunda crisis de valores, con el fin de que pueda trascender las consideraciones exclusivamente económicas. Como diría Borrero (1995) recordar que la Universidad desde sus orígenes fue creada con la idea de educar en lo superior y para lo superior.

¿Pero, qué es la sociedad del conocimiento? Molitor (2010) afirma que la relación entre universidad y sociedad del conocimiento parece evidente, en la medida en que “por definición, la existencia de la universidad se justifica principalmente por su contribución a la producción y a la comunicación de los conocimientos” (p.1), sin embargo, señala que el uso que se viene haciendo, desde hace aproximadamente 20 años, de frases como sociedad del conocimiento, sociedad cognitiva, sociedad del saber o economía del conocimiento, remite a otra significación.

Desde su perspectiva, en su acepción contemporánea, la sociedad del conocimiento es aquella donde el conocimiento de tipo científico se encuentra articulado de manera más o menos estrecha al desarrollo económico. Cita a Daniell Bell, sociólogo norteamericano quien en sus estudios sobre la modernidad afirma que el motor de la actividad económica de las sociedades más desarrolladas está en la articulación de tres factores: producción, gestión y difusión del conocimiento. “Sobre todo –y aquí está su originalidad- Bell nos dice que hoy día, la verdadera novedad es el enlace entre el *saber teórico*, la innovación, la industria, la economía” (Molitor, 2010, p.4).

Según este autor, en el año 2000 el gobierno de la Unión Europea propuso, en Lisboa, que el sistema económico europeo llegara a ser la economía de conocimiento más eficaz del mundo, es decir, que el conocimiento científico se convirtiera en el motor de la economía europea, por lo que era preciso “desarrollar capacidades de innovación tecnológica, apoyar programas ambiciosos de investigación científica, reforzar los sistemas educativos, ampliar la formación continua, de tal manera que el sistema productivo sea directamente alimentado por el conocimiento y la innovación”. (Ibid, p.3) Este es según su criterio, uno de los antecedentes importantes para el acuerdo de Bolonia, y la creación del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES).

Desde esta perspectiva, apunta Molitor (2010), se evidencia la relación entre conocimiento y desarrollo de las sociedades, las universidades han sido llamadas a redoblar sus esfuerzos en la producción de conocimientos a través de la investigación, y, a comunicarlos de manera eficaz, por medio de la docencia. De lo que se trataría entonces es de una universidad que se reconoce como un actor clave en el desarrollo de la sociedad, y como tal abre un diálogo con otros actores: el Estado, la empresa y la comunidad, para reflexionar sobre su rol y redefinir su quehacer en esta nueva sociedad.

En este contexto, la educación ha pasado a tener una importancia estratégica. La universidad, ha sido tocada, cuestionada, presionada a producir una verdadera transformación. Palomero (2003) señala los siguientes hitos de un proceso que ha permitido construir un Espacio Europeo de Educación Superior, fundado sobre los principios de calidad, diversidad, movilidad, competitividad y orientación al empleo:

- Conferencia de Ministros responsables de Educación Superior de Europa, (Berlín 2003).
- Declaración de Praga (2001)
- Declaración de Bolonia (1999)
- Declaración de la Sorbona (1998)
- Carta Magna de las Universidades Europeas (Bolonia, 1998)

Molitor (2010), afirma que el EEES es una versión renovada de una mejor y mayor articulación entre la universidad y su respuesta a las exigencias del mercado laboral, busca también construir un sistema de educación superior más

integrado, y más atractivo internacionalmente para captar cerebros tanto de estudiantes como de investigadores.

Estos acuerdos internacionales, conducen a los países a revisar y reajustar sus normativas nacionales, de manera que sean compatibles y respondan a las concepciones y exigencias del nuevo marco internacional. Uno de los efectos visibles de este proceso es la promulgación, en distintos países, de nuevas leyes de educación superior que se convierten en mandatos para el funcionamiento de las universidades. En España, según Palomero (2003), a partir de la promulgación de la Ley Orgánica de Universidades (2001, 2007), se define un sistema nacional de evaluación personal del profesorado mediante encuestas, posteriormente se elabora un Plan Nacional de Evaluación de la Calidad de las Universidades y su consecuente Plan Nacional de Mejora de la Calidad de las Universidades, se crea también la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación y a nivel macro, se crea el Programa Europeo de la calidad de las Instituciones de Educación Superior.

En América Latina el proceso es más reciente. Algunos pensadores latinoamericanos sobre educación superior cuestionan que se tome como modelo de referencia el proceso seguido en Europa, sin embargo, no puede desconocerse la precedencia y relevancia que dicho proceso tiene en los cambios que se demandan hoy a la educación superior en nuestra Región. Inspirados en la trayectoria europea, la mayoría de los países está dando pasos en la misma línea: nuevas leyes de educación superior, Programas de evaluación y acreditación de universidades, Planes Estratégicos de Mejoramiento de la Calidad, evaluación y acreditación de docentes, entre otros.

## **2.2 El contexto Latinoamericano**

En América Latina, el proceso de convertir a la educación, y en especial a la educación superior en eje del desarrollo económico, ha tenido, según Aboites (2010), dos momentos. El primer momento se ubica, según este autor, en el año 1992, con la firma del tratado de libre comercio de América del Norte, entre México, Canadá y Estados Unidos, en el que se hace evidente que la educación superior queda directamente ligada y subordinada a los intereses de la integración económica. Otro rasgo identificado por el autor es que las decisiones

sobre educación superior a partir de este momento se toman en espacios restringidos, con clara orientación comercial y pro-empresarial.

Meses después de la firma del acuerdo comercial -TLCAN-, se reúnen un grupo de rectores, funcionarios de gobierno e importantes empresarios de los tres países, para delinear junto con un grupo de académicos, lo que sería un sistema único de educación superior para América del Norte. Se propone así “el libre flujo de estudiantes a través de las fronteras (movilidad estudiantil); el paso libre de académicos (movilidad académica), la libre circulación de capitales para financiar investigaciones y, el cruce a través de las fronteras de los servicios educativos”. (Aboites, 2010, p.124)

Como efectos de este proceso de integración y con la hegemonía de Estados Unidos, se producen fuertes presiones para que se apliquen exámenes únicos de egreso para todas las profesiones, para que se acrediten las instituciones y los programas de estudio y para que se creen órganos de evaluación, que apliquen instrumentos de medición muy parecidos a los de los EEUU, “como el Examen de Logro Académico”. Es así que se crea en México una agencia privada para el diseño y aplicación de los exámenes, “el Servicio de Exámenes de Educación (ETS)” (p. 124).

Pero EEUU no logró mantener su hegemonía, veinte años después, es el proceso europeo el que se ha convertido en modelo y referente de las transformaciones de la universidad latinoamericana. Según este autor, el modelo europeo si bien conserva algunos rasgos de la visión comercial y proempresarial eficientista, agregaba una visión más académica y democrática, pues la libre circulación no solo era de servicios sino también de las personas, y fundamentalmente, consideraba la asignación de fondos para aquellas universidades que más lo necesitaban.

A fines de los 90 América Latina entra en una nueva etapa de relación con Europa. La primera fase se caracteriza por una gran oferta de servicios educativos, maestrías y doctorados presenciales y a distancia, ofrecidos especialmente por España; la segunda fase que se produce a inicios del siglo XXI corresponde a una mayor coordinación de las instituciones latinoamericanas desde España. Aboites (2010) afirma que es muy significativo que el liderazgo de este momento y su propuesta no sea asumido por las universidades europeas

ni por algún ministerio de educación, sino por el Grupo Santander, una de las más importantes corporaciones financieras de España, quien crea la fundación UNIVERSIA que en poco tiempo afilia a más de 1100 instituciones latinoamericanas. Actualmente Universia tiene presencia directa en 12 países latinoamericanos entre los cuales se encuentra el Ecuador.

La tercera fase tiene que ver con la implantación del modelo de formación de profesionales, desde los objetivos, la pedagogía, los valores y la evaluación, a través del proyecto Tuning. Este proyecto que se desarrolla en Europa como parte del proceso de Bolonia y se consolida en el 2001, se traslada a América Latina en el 2002, como parte de los acuerdos de Espacio Común de enseñanza Superior de la Unión Europea, América Latina y el Caribe (UEALC) sin mayores adaptaciones a nuestra realidad, manteniendo las competencias definidas para los países europeos. Se piensa que lo que era bueno para Europa, era bueno para América Latina.

Aboites (2010) es crítico con esta transpolación pues señala que atenta contra la identidad de los docentes y estudiantes como actores y protagonistas de los cambios que deban operarse en las universidades, de cara a las necesidades y contextos de cada país y de nuestra propia región. Pero quizá su mayor observación tenga que ver con el modelo pedagógico educativo centrado en el desarrollo de competencias, en desmedro del desarrollo del pensamiento crítico y creativo en las ciencias y humanidades.

Los académicos se verán obligados a dejar de impartir cursos de amplio espectro sustentados en la investigación comenzar a formar a profesionales de manual. Ya no se requerirán grandes sabios que sean los maestros de los profesionales, sino eficientes proveedores de un listado de competencias a pasivos y dóciles estudiantes. (Aboites, 2010, p.140)

En el informe sobre la Educación Superior en América Latina y el Caribe, Rama introduce nuevos elementos para comprender el contexto, afirma que América Latina está viviendo la tercera reforma de la Educación Superior, a la que define como “la más compleja, la más generalizada y la más riesgosa por la dimensión del impacto, la cantidad de variables en juego y la vinculación con tantas áreas de la sociedad” (Rama, 2006, p.11).

Siguiendo al mismo autor, las grandes transformaciones se dan en un escenario marcado por la internacionalización de la educación superior, las nuevas tecnologías de información y comunicación, las nuevas demandas de acceso de la población, que incluyen a grupos tradicionalmente marginados, y, la presencia creciente de sociedades de conocimiento que promueven la educación para toda la vida, la mercantilización del conocimiento y la permanente renovación de los saberes. Cada uno de estos factores se caracteriza a su vez por una serie de variables que imponen o exigen respuestas.

La internacionalización promueve la movilidad estudiantil; la definición de estándares internacionales de calidad en educación superior; la presión hacia nuevas pertinencias globales y locales; la vinculación de los ciclos y procesos educativos a escala global.

El desarrollo de las nuevas tecnologías, contribuye a la globalización de la educación, expandiendo la educación transfronteriza, de tal manera que la generación de la educación virtual, viabiliza nuevas prácticas pedagógicas de simulación, autoaprendizaje y de praxis, la educación no presencial.

El proceso de masificación de las universidades producto de la segunda reforma de la educación superior, impulsada por los propios cambios de la sociedad y las nuevas dinámicas de las instituciones de educación superior, ha ido configurando un nuevo perfil social del estudiante universitario, grupos que tradicionalmente fueron excluidos se han integrado a la universidad: alta presencia y permanencia femenina, estudiantes de las diversas provincias de los países, estudiantes trabajadores, estudiantes profesionales, estudiantes de corto tiempo, estudiantes a distancia, estudiantes con discapacidades, diversidad cultural y étnica, diversidad en las identidades sexuales, por otra parte, estudiantes que además de ser hijos son padres y hasta abuelos, solteros y casados, jóvenes y adultos. Es decir, un escenario que genera nuevos desafíos a las IES pues surgen nuevas problemáticas respecto a la repitencia, deserción, y especialmente en relación a la calidad, tanto por la diversidad de procedencias y referentes que constituyen el currículo de cada uno de estos nuevos actores, como por las respuestas que han ido brindando las universidades para atender el incremento en la demanda.

Frente al tema de la calidad, o del deterioro de la calidad, según Rama (2005), en la primera reforma emerge el tema de la regulación de la educación superior, este rol fue asumido por las propias universidades, era la época del auge de la autonomía universitaria, en la segunda reforma, es asumido por el mercado, a propósito del incremento de la demanda y las respuestas privadas como respuesta a la misma, y en este nuevo escenario, es el Estado el que asume el rol, con diferencias y en los distintos países. El rol de regulación se manifiesta en la definición de la política pública en educación superior, declarando a la educación como un bien público, definiendo estándares comunes de calidad, estableciendo criterios para la creación y funcionamiento, evaluación y acreditación de las instituciones de educación superior.

Aboties (2010) coincide con Rama (2006) en el riesgo de que estos procesos que son globales, afecten la pertinencia que debe guardar la educación superior para aportar al desarrollo especialmente en los países de la región, se refiere también a la presión internacional para que la educación sea incluida en los tratados de libre comercio y al cuestionamiento que surge en los países, pues si bien si bien la educación superior no puede estar al margen de estos procesos, tampoco puede estar definida exclusivamente por ellos.

### **2.3 El contexto Ecuatoriano**

En este escenario latinoamericano de deterioro de la calidad y de altas exigencias en el mundo globalizado, el estado ecuatoriano, consciente del rol que las IES deben jugar como actores clave en la generación y difusión de conocimientos, y por tanto, en el desarrollo del país, decide integrarse a la gran transformación de la educación superior y liderar el proceso.

Los temas centrales de la apuesta por la transformación anotados por Rama (2006): definición de la política pública de educación superior y conformación de órganos de regulación, definición de estándares comunes, procesos de evaluación y acreditación, se van desarrollando en el país, con mayor fuerza a partir del gobierno actual.

La Constitución de la República, aprobada en el año 2008, crea el sistema de educación superior y establece su finalidad, articulando la visión científica, tecnológica y humanista, vinculada con los objetivos de desarrollo del país:

Art. 350.- El sistema de educación superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión científica y humanista; la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas; la construcción de soluciones para los problemas del país, en relación con los objetivos del régimen de desarrollo. (p.162)

En el marco de la nueva Constitución de la República, aprobada en el año 2008, se aprueban sucesivamente, la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), y los respectivos reglamentos: de la propia Ley, de Carrera Académica y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior y el de Régimen Académico, constituyéndose así el gran marco legal para garantizar y organizar los cambios que el país requiere en educación superior.

La LOES, es expedida el 4 de agosto de 2010 por La Asamblea Nacional, después de amplios debates y reacciones de los diferentes actores de las universidades sobre las exigencias que de ella emanan. A pesar de los cuestionamientos y de las tensiones generadas, su aprobación cuenta también con la aceptación de la ciudadanía pues es indiscutible que el Ecuador necesita ingresar en el proceso de transformación en el que han emprendido otros países, desde las declaraciones de la UNESCO (1998) y los acuerdos como Bolonia, en el mismo año.

Con la LOES, se crea en el Ecuador una nueva política pública en educación superior, es decir, se crea el marco jurídico, la institucionalidad y los recursos para hacer viable la visión de este gobierno respecto de la formación para la profesionalización y el desarrollo de la ciencia y la tecnología en nuestro país.

Nos encontramos pues en un escenario inédito: aprobado el marco legal, se constituyen los organismos reguladores y responsables de su aplicación: La Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación – SENESCYT-, la Subsecretaría de Educación Superior, El Ministerio del talento humano, el Consejo Nacional de Educación Superior -CES-, el Consejo Nacional de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, -CEAACES- entre otros, marcando la pauta de las transformaciones que se demandan a la universidad ecuatoriana.

Es preciso revisar y analizar algunos capítulos y artículos de la LOES que dan cuenta de la filosofía que la sustenta y las transformaciones que se proponen, pondremos énfasis en la calidad de la docencia. En el capítulo II, referido a los fines de la educación superior, Art. 3., se establece: “La educación superior de carácter humanista, cultural y científica constituye un derecho de las personas y un bien público social que, de conformidad con la Constitución de la República, responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos” (p.7).

Este postulado define el tipo de educación que se quiere para el país, el tipo de ciudadano que se desea formar y en consecuencia, el tipo de docente que requiere la universidad ecuatoriana.

En el artículo 8 se especifican, en 8 literales, los fines de la educación superior, señalando en especial, el aporte al desarrollo del pensamiento universal y de la producción científica, el fortalecimiento en los estudiantes de un espíritu reflexivo, de su autonomía personal, en un marco de libertad de pensamiento y el pluralismo ideológico; la formación de académicos y profesionales responsables, con conciencia ética y solidaria; el aporte al cumplimiento de los objetivos de desarrollo; la contribución al desarrollo local y nacional de manera permanente a través de la extensión universitaria, entre otros.

Estos grandes objetivos, precisan para su cumplimiento, tanto del compromiso institucional para revisar y ajustar sus políticas de formación, investigación y vinculación al logro de estas metas, como de la creación de espacios académicos de reflexión y formación para lograr que el personal docente e investigador, se alinee con esa visión para la formación y se prepare para ello. Así, en el mismo capítulo, Art.6, se refiere al derecho de los docentes a capacitarse de manera periódica: “h) Recibir una capacitación periódica acorde a su formación profesional y la cátedra que imparta, que fomente e incentive la superación personal académica y pedagógica”.

### **2.3.1 La calidad de la Educación Superior y su evaluación**

La LOES dedica todo el título V, a revisar los criterios de calidad:

“El principio de calidad consiste en la búsqueda constante y sistemática de la excelencia, la pertinencia, producción óptima, transmisión del conocimiento y

desarrollo del pensamiento mediante la autocrítica, la crítica externa y el mejoramiento permanente. (art.93, p. 17).

En este mismo título incluye artículos para la garantía de la calidad, abordando la planificación, la autoevaluación, la evaluación externa, la categorización, la evaluación de carreras y de estudiantes, actividades que serán lideradas por el Consejo de Evaluación y Aseguramiento de la Calidad (CEAACES), uno de los organismos creados por la misma ley.

En el acápite destinado al Régimen académico, en el art. 124 se habla de la formación en valores y derechos. “Es responsabilidad de las instituciones del Sistema de Educación Superior proporcionar a quienes egresen de cualesquiera de las carreras o programas, el conocimiento efectivo de sus deberes y derechos ciudadanos y de la realidad socioeconómica, cultural y ecológica del país...” (p.34)

Es decir, se demanda una formación integral de los estudiantes, con excelencia en el saber profesional, contextualizado en la realidad de nuestro país y en los desafíos de la sociedad actual, con una visión de derechos, de responsabilidad social, de valores, que va más mucho más allá del saber hacer, del saber instrumental. De ahí la importancia de investigar sobre las necesidades de formación y actualización de las y los docentes para responder al nuevo modelo de formación que se está proponiendo al país.

En el año 2009, aun antes de crearse los nuevos órganos reguladores, y en cumplimiento del Mandato Constituyente 14, el Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (CONEA) realiza la primera evaluación de desempeño institucional de las universidades y escuelas politécnicas del Ecuador. Esta evaluación, sustentada teóricamente en los criterios y objetivos de calidad y en los desafíos de la educación superior que se vienen discutiendo a nivel internacional, como puede leerse en el Informe de la evaluación mencionada, identificó con claridad aquellos aspectos más débiles de la vida académica de la universidad ecuatoriana, vislumbrándose así la ruta que tomaría el proceso de transformación anunciado.

Uno de los temas que mayor atención ha requerido por parte de evaluadores y evaluados, ha sido lo que se ha denominado la precarización de la docencia

universitaria, pues según se afirma en el documento de “Informe de la evaluación” (2009), el tipo de contratación que ha ido prevaleciendo en la universidad ecuatoriana no ha creado condiciones para garantizar un tiempo de dedicación por parte del profesor, para el desarrollo de su carrera académica y de la vida académica de las universidades.

El informe de evaluación (CONEA, 2009) señala que aproximadamente el 46% de los docentes universitarios y politécnicos del país recibían una remuneración por hora, lo que, desde su perspectiva, constituye la más clara expresión de la precarización de la docencia, fundamentalmente porque ese tipo de contratación restringe la actividad docente a la enseñanza, abandonándose otras actividades importantes para el desarrollo de la misión de la universidad y para la propia carrera académica del docente.

“Esto definitivamente conlleva otros complejos problemas para la práctica docente que se vinculan con las dificultades para realizar una labor pedagógica con motivación, con permanente afán de perfeccionamiento y actualización y con compromiso respecto a los resultados educativos involucrados en su intervención” (CONEA, 2009, p. 57)

Es así que en el eje destinado a evaluar la Academia se valoran las condiciones necesarias para el ejercicio de una docencia universitaria de calidad. Se evalúa la formación académica, la dedicación docente, la carrera docente y la vinculación con la colectividad, afirmando que “La docencia universitaria debe constituirse en una verdadera comunidad científica, profesional y artística con autoridad, reconocimiento, legitimidad y debida protección en su medio” (CONEA, 2009, p. 39)

El Reglamento de Carrera Académica y Escalafón del Profesor universitario, norma cada uno de los temas señalados: la formación académica, la dedicación a la docencia y actividades relacionadas, la carrera académica y la vinculación con la comunidad.

Por su parte, la LOES en su artículo 156 establece la obligatoriedad para las universidades de invertir un porcentaje de sus recursos en la capacitación del personal docente, con el fin de apoyar su preparación y actualización para los

grandes transformaciones que han de operarse en las IES: “En los presupuestos de las instituciones del sistema de educación superior constarán de manera obligatoria partidas especiales destinadas a financiar planes de becas o ayudas económicas para especialización o capacitación y año sabático” (p.40).

El Reglamento, por su parte, establece altas exigencias como requisitos para la contratación y promoción del personal docente e investigador, identificando 3 áreas de capacitación: metodologías de aprendizaje, metodologías de investigación y, actualización en el área de conocimiento vinculada a sus actividades de docencia o investigación. Para el caso de la promoción del docente titular auxiliar 1 a auxiliar 2, establece además la capacitación en diseño curricular, uso pedagógico de nuevas tecnologías y, fundamentos teóricos y epistemológicos de la docencia e investigación.

En el 2013 se llevó a cabo la II evaluación de las universidades, por parte del CEAACES, esta vez con el objetivo de tipologizar a las instituciones. Los criterios y variables son muy similares a la primera evaluación, lo que es comprensible pues se había señalado ya la fundamentación teórica y la pertinencia que sustentaron la primera evaluación. Por otra parte, se trata de evaluar cuánto van avanzando las IES en decisiones y reformas sobre los temas observados en la primera evaluación, pues el proceso de mejoramiento de la calidad debe ser continuo para alcanzar la excelencia.

Se puede afirmar que tanto a nivel internacional como en lo nacional, la universidad está llamada a grandes transformaciones. En el caso de Ecuador, la LOES establece procesos de evaluación y acreditación de la institución, de las respectivas Carreras y aún de los docentes. Sin embargo, hay que preguntarse junto a Palomero (2003) si estos procesos de evaluación y acreditación de docentes y de universidades contribuyen realmente a mejorar su calidad y sus funciones sustantivas, o por el contrario, crean mayor burocracia, y centran la atención en la documentación, en la recolección y muestra de evidencias frías, (estadísticas, registros, etc.) de indicadores que no siempre identifican lo relevante y significativo de la calidad. Interrogante que al referirla al caso de los docentes, lleva a plantearse la preocupación de que pudiera crearse una carrera en la que más importante sea ascender en el escalafón que dedicarse a su labor formadora.

A pesar de estas observaciones, no puede dejar de reconocerse que desde la política pública que emana del Estado, se está conduciendo a las universidades a pensarse y a reestructurarse, y en el mejor de los casos, a restituir a los sujetos del aprendizaje como centro y razón de su quehacer.

En el caso particular de la UCSG, la universidad ha emprendido en los últimos años un proceso de transformación, uno de cuyos puntales es la formación y actualización de los docentes, tanto a través del Sistema de Postgrado, como desde el Centro de Innovación Educativa y Desarrollo Docente –CIEDD-. La aprobación del Modelo pedagógico por parte del Consejo Universitario, coloca a estas instancias, en particular, en la tarea institucional de dar soporte y contribuir a viabilizar las propuestas enunciadas, preparando a las y los docentes para los grandes desafíos que enfrenta la educación superior en la sociedad del conocimiento.

Del análisis realizado sobre el contexto global y nacional, se puede afirmar que a partir del acuerdo de Bolonia y de la Declaración final de la Conferencia mundial de la Unesco sobre educación superior, ambos ocurridos en 1998, se definen las líneas de la nueva universidad que demanda el siglo XXI y a su vez se proponen los procesos que conducirán a lograr esa nueva universidad, por su parte, los países, tanto europeos como latinoamericanos, han asumido este reto. El Ecuador, no ajeno a esta exigencia mundial, se ha sumado a estos cambios con decisión política y visión de futuro logrando cada vez mayor compromiso de las instituciones de educación superior.

## **2.4 Nuevos paradigmas de la educación superior**

Los cambios que se demandan hoy a la educación superior, exigen grandes transformaciones, tanto en la visión de las instituciones como en sus procesos y propuestas de formación, ello requiere transitar hacia nuevos paradigmas, este trabajo se centrará en aquellos que actualmente resultan más relevantes en el campo de la docencia, que es el tema de su interés:

### **2.4.1 Del paradigma de la enseñanza al paradigma del aprendizaje**

Esta es una de las mayores revoluciones producidas en la pedagogía contemporánea, trasladar el acento de los procesos de enseñanza a los

procesos de aprendizaje. Dice Borrero (1995) que desde sus inicios, el título que otorgaban las universidades llevaba implícito una licencia para enseñar, a los egresados se los llamaba doctores o maestros. *Doctor*, del verbo latino *doceo* que significa enseñar, es decir, se les reconocía un saber y un saber enseñar, recuerda así la famosa frase: tú eres doctor porque eres docto; o *Magistri*, de la raíz *mag* (*más*), lo que significaba que el saber los había hecho más, los había engrandecido. Es decir, el paradigma de la enseñanza se sustentó en el reconocimiento del profesor como portador del saber y la verdad, una verdad incuestionable, que el docente transfería a sus discípulos.

Hoy en día, esa mirada ha cambiado, según señala Tünnermann, (s/f), sustentada en las teorías psicológicas del aprendizaje y de las ciencias cognitivas, y reforzada por la disponibilidad de recursos para acceder a la información. Por tanto, el profesor deja de ser la única fuente de conocimientos y se posiciona como un sujeto que aprende, que se actualiza, que no transfiere su verdad como única sino que contribuye a que sus estudiantes aprendan a buscarla. “El conocimiento contemporáneo presenta, entre otras características, las de un crecimiento acelerado, mayor complejidad y tendencia a una rápida obsolescencia”. (Tünnermann, s/f, p.5). Se trata entonces de que el estudiante desarrolle habilidades para aprender durante toda la vida, aprender en diferentes espacios, por ello, el profesor debe transitar de ser quien enseña a ser quien crea o propicia ambientes de aprendizaje para que el alumno construya sus conocimientos.

#### **2.4.2 De la centralidad del docente a la centralidad del estudiante**

Este segundo paradigma está íntimamente vinculado al anterior, si en el paradigma de la enseñanza el proceso estaba centrado en el profesor, en el paradigma del aprendizaje, el estudiante deja de ser un sujeto pasivo, solo receptivo y no cuestionador, y se convierte, o hay que contribuir a ello, en actor y protagonista de sus propios aprendizajes y desarrollo intelectual. Borrero (1995) afirma que en los tres estilos pedagógicos universitarios característicos, el maestro fue siempre el gran protagonista: en la cátedra magistral, propia de la didáctica francesa, en la tutoría personal, propuesta para el acercamiento educativo británico, y, en el seminario docente-investigativo de la universidad alemana. Y se pregunta entonces, cómo habiendo sido, el docente, un actor tan importante, su figura esté hoy en entre dicho.

La perspectiva de Borrero (1995), está más enfocada a la pérdida de valoración del docente en la universidad de las últimas décadas, tema que también será abordado, de lo que se trata, en este caso, es de la construcción de un nuevo rol docente, un protagonismo invisible, un nuevo paradigma donde se construye la centralidad de los sujetos del aprendizaje.

Al respecto Tedesco (2000, p.14), señala que los docentes se encuentran hoy con nuevos alumnos: “estos poseen características socioculturales inéditas”. Según su criterio, estos cambios se deben principalmente a dos factores: los cambios operados en el equilibrio de poder intergeneracional, y la cultura propia de niños, adolescentes y jóvenes de hoy. Desde su perspectiva, si bien existe todavía un predominio de poder de los adultos en esta relación intergeneracional, los niños y adolescentes van aprendiendo a empoderarse de sus capacidades y de sus derechos, lo que les permite ubicarse de otra manera en los procesos y espacios de su desarrollo, por otra parte, señala el autor, los jóvenes se relacionan de otra manera con la cultura, lo que produce cambios no solamente en los contenidos que consumen sino también en sus formas de pensar.

De tal suerte que la centralidad del estudiante en los procesos de aprendizaje está sustentada en dos vertientes: las teorías psicológicas y pedagógicas del aprendizaje, especialmente el constructivismo y la doctrina de derechos, especialmente la referida a niñez y adolescencia, que los reconoce como sujetos activos en la construcción de su proyecto de vida, superando la visión tradicional de objeto pasivo de los aprendizajes.

Uno de los principios del constructivismo señala que el aprendizaje es un proceso individual que se construye con otros, dice Ordoñez (2010), se trata de que el estudiante asuma la responsabilidad de ese proceso desde sus motivaciones e intereses, con la guía y tutorización de sus profesores. Pero sostiene también el constructivismo que el aprendizaje es un proceso que se produce en un contexto histórico cultural determinado, lo que supone conocimiento de la realidad tanto por parte del estudiante como del docente.

Estas nuevas construcciones sobre el sujeto, pensante, hablante, deseante, con capacidad para asumir el protagonismo de su propia historia, implican reconocerlo como un interlocutor válido, superando la visión bancaria que

señalaba Freire, para promover su protagonismo en la potenciación de sus aprendizajes.

Contradictoriamente, en esta nueva época de mayor protagonismo de los jóvenes, de mayor empoderamiento de sus capacidades y elecciones, pero fundamentalmente de mayor conocimiento de sus altas posibilidades un alto porcentaje de docentes dice desconfiar de sus capacidades para el aprendizaje, para el análisis, la crítica, la toma de posturas con fundamentos y argumentación. Estos procesos que debieron desarrollarse en las fases más tempranas de su formación son deudas que el sistema educativo tiene con los jóvenes del país y es el momento de retomarlos con confianza, con conocimientos, con metodologías y técnicas apropiadas a sus nuevas formas de pensar y aprender. Ello demanda nuevas dinámicas en la profesión docente para las que habrá de prepararse.

#### **2.4.3 De la profesionalización a la formación integral para la competitividad, la democracia y la sustentabilidad**

Algunos autores consultados, especialmente Molitor (2009), Tünnermann (s/f) y la UNESCO (1998) advierten los riesgos que corre la universidad si sus transformaciones radicales se limitan a favorecer una formación exclusivamente orientada a los objetivos de la productividad y la competitividad, que ha sido ya la tendencia en los últimos años, perdiendo de vista los grandes desafíos y exigencias que emanan de esta nueva sociedad. Tünnerman (s/f), advierte sobre los riesgos de una sociedad más excluyente, con grandes distancias entre países más desarrollados y menos desarrollados, y al interior de éstos, entre las personas, según su acceso o no al conocimiento.

En ese sentido, tanto Ospina (2006) como Molitor (2009) coinciden en resaltar la importancia de las Humanidades y Ciencias Sociales en la formación de los estudiantes, por el aporte que hacen a la comprensión de las formas de organización de las sociedades y las vías de desarrollo por las que han optado:

“...la universidad es el lugar por excelencia donde se construye la relación –conflictiva pero fecunda- entre *razón instrumental* (la transformación eficaz del mundo, nutrida, en este caso, por la ciencia y orientada por la búsqueda de la eficacia y de la racionalidad) y *razón*

*crítica* (el sentido, la justificación, el cuestionamiento)” (Molitor, 2009, p.7)

En este escenario, la formación para la democracia y la convivencia pacífica, la gobernanza y la sustentabilidad, entendidas como el reconocimiento y respeto al otro, el respeto a la ley y su normativa y la protección de un planeta afectado precisamente por los progresos de la ciencia y la tecnología, podrían ser objetivos que complementen la formación que demanda la sociedad del conocimiento.

La contextualización presentada nos coloca en el tema de nuestra proposición: las grandes transformaciones que se piden hoy a la universidad, no se pueden realizar sin el concurso de las y los docentes: ellos son uno de los ejes fundamentales de la calidad de la educación superior.

### **2.5 El docente uno de los ejes fundamentales de la calidad de la educación superior**

El criterio de calidad es pluridimensional, UNESCO (1998), desde esa perspectiva, este organismo propone que la evaluación de la calidad de la enseñanza superior debe incluir todas sus funciones y actividades: enseñanza y programas académicos, investigación y becas, personal, estudiantes, edificios, instalaciones, equipamiento y servicios a la comunidad y al mundo universitario. Resalta, en este objetivo, el papel especialmente importante del docente, de la misma forma que su formación y perfeccionamiento:

Para lograr y mantener la calidad nacional, regional o internacional, ciertos elementos son especialmente importantes, principalmente la selección esmerada del personal y su perfeccionamiento constante, en particular mediante la promoción de planes de estudios adecuados para el perfeccionamiento del personal universitario, incluida la metodología del proceso pedagógico, y mediante la movilidad entre los países y los establecimientos de enseñanza superior y entre los establecimientos de educación superior y el mundo del trabajo (...) (Art. 11 Evaluación de la calidad ).

Otros autores coinciden en esta mirada multidimensional de la calidad, (Díaz, 2003) y Zabalza (2009), señalando que en ciertos campos es fácil llegar a consensos sobre los criterios que la definen, sin embargo, en el campo de la enseñanza el asunto se vuelve problemático.

Por su parte, Díaz (2003) propone dos dimensiones para su análisis, la dimensión intrínseca, donde la calidad se define por la búsqueda de la excelencia en la enseñanza, concepción que conduce a la idea tan arraigada de que el profesor siendo experto en su disciplina, es una autoridad en su asignatura. La segunda dimensión, según el autor, es más compleja, se refiere a las tensiones producidas por los intereses de tres actores fundamentales: el Estado, las demandas sociales y del mercado, y las de la institución académica, de tal manera que para analizar la calidad, según este autor, hay que colocarse en el centro del triángulo de estas tensiones.

El análisis se viene realizando sobre el rol de la universidad en la construcción de la sociedad del conocimiento, trata de ubicar las tensiones que se producen en la interacción de estos tres actores: El Estado definiendo la política pública de educación superior, la normativa y los procesos de evaluación y acreditación; la demanda social y del mercado, requiriendo el desarrollo de conocimientos, la producción de ciencia y tecnología, competitividad, productividad, calidad para la innovación, el emprendimiento y la empleabilidad, gobernabilidad y democracia; y la universidad, desde su rol en la producción, gestión y transmisión de conocimientos, llamada a grandes transformaciones para responder a estas demandas, buscando preservar su esencia como institución de cultura, Molitor (2009).

En este contexto general deberán operarse los cambios que se exigen a la educación superior, en el mundo actual. Este trabajo se centrará en el rol de los y las docentes y en su carrera académica, bajo la premisa de que es este uno de los factores clave en la garantía de calidad de la educación superior.

De la literatura revisada y de los discursos vigentes en foros, conferencias y congresos, parecería que existe un consenso en torno a la idea que los docentes son el eje de la calidad de la educación superior. Así, Díaz (2003) señala: “en última instancia, son los profesores quienes establecen las diferencias de tal forma que la calidad de institución depende de la calidad de sus docentes”

(p.14). Palomero (2003), por su parte, desde una postura sistémica ubica a los docentes en el contexto de la universidad, y a esta en el contexto social, al señalar que una sociedad nueva requiere de una Universidad nueva y también de un nuevo modelo de profesor. Es decir, si las funciones sustantivas de la universidad: la investigación, la formación y la vinculación con la sociedad, se desarrollan con la mediación y facilitación de los docentes y dado que éstos desarrollan su labor en un ambiente institucional, es preciso una nueva dinámica que potencie el desarrollo de dichas funciones y que fortalezca el desarrollo académico de los docentes y de la vida misma de la universidad.

La construcción de la sociedad del conocimiento exige de la universidad profundos cambios, pues está llamada a formar a las y los jóvenes que liderarán la política, la economía, las ciencias, la preservación de la vida y la solidaridad en un mundo globalizado. Si las funciones sustantivas de la universidad, y ello requiere de un posicionamiento que en el mejor de los casos, a decir de Molitor (2010, p.2) se ubicará “en la relación conflictiva pero fecunda entre razón instrumental y razón crítica” .

Se ha citado a Borrero, (1995) quien en su artículo “Y el maestro universitario” afirma que la titulación universitaria brindaba ya una licencia para enseñar, el doctor o el abogado al egresar de la universidad, estaban listos para enseñar, pues habían adquirido un saber que los acreditaba para ello. Esta fue la realidad de la educación superior hasta hace pocos años, el profesor universitario era seleccionado por su trayectoria profesional, por el prestigio y experticia alcanzados en ese campo; traía su prestigio y su saber a la universidad y se nutría del reconocimiento que esta había alcanzado. Hoy ya no es posible sostener esa forma de vincularse a la docencia; si bien el saber disciplinar y la experiencia son importantes, en este nuevo escenario no le bastan, son muchas las exigencias que se hacen al docente universitario.

Palomero (2003) pone de relieve el papel de la preparación de los profesores en la calidad del Sistema Universitario, precisando el perfil docente que demanda la sociedad actual:

La calidad de la enseñanza universitaria necesita de un profesorado reflexivo y crítico; motivado, responsable y profesionalmente satisfecho; comprometido con su triple misión educadora, docente e

investigadora; capacitado para generar un buen clima de trabajo; dotado para la comunicación personal y para la gestión de recursos y grupos; potenciador, mediador, facilitador y guía de aprendizajes significativos; conocedor de las nuevas tecnologías de la información y comunicación; con suficientes conocimientos sobre los procesos educativos generales propios de los niveles o áreas correspondientes a su particular dedicación. (p. 23)

Prosigue Palomero poniendo el énfasis en el profesor formador, aquel que comparte y promueve el amor por el conocimiento, que motiva a sus estudiantes con el placer de aprender, profesores con “suficiente capacidad para fomentar la reflexión, la creatividad, el espíritu crítico y la convivencia social” (Ibid, p.23). Comprometidos con la tarea de formar profesionales competentes, a la vez que ciudadanos libres, ilustrados, felices, respetuosos y tolerantes.

Y es que las funciones sustantivas de la educación superior, la docencia, la investigación y una buena parte de la vinculación y servicio a la comunidad, se cumplen a través de la acción, la intervención y la mediación del profesor. Por tanto, ante las exigencias actuales, se requiere un profesor altamente preparado, con conocimientos, habilidades y destrezas para favorecer los aprendizajes, pero también reflexivo, crítico, abierto a las nuevas concepciones del mundo postmoderno para reconocer, respetar y potenciar las capacidades de las y los estudiantes.

Uricoechea (1999) a partir de una investigación realizada sobre la universidad colombiana, afirma que la universidad de las últimas décadas respondió fundamentalmente a las dinámicas y valores del mercado, así explica la creación de nuevas Universidades, nuevas Carreras, y el correspondiente incremento de docentes, que en Colombia creció “de unos 3.500 profesores en 1960 a prácticamente 52.000, en 1989” (p. 4). Desde su perspectiva, en esta dinámica, se instauró un mercado de compra y venta de servicios académicos, devaluándose y precarizándose el rol del docente universitario, al crearse un modelo de contratación por horas, donde la única actividad académica es la docencia, y sus servicios son pagados “a destajo” (p.4).

Uricoechea (ibid) sostiene que esta dinámica no permite el desarrollo de una carrera académica, pues esta se construye sobre la base de un reconocimiento y

un status basado en el conocimiento y la racionalidad, en la producción intelectual, basada en la investigación, en un sentido de pertenencia e identidad con la vida académica que se desarrolla al ser miembro de comunidades académicas, y esto no es posible con la modalidad de contratación de docentes que prevalece. Uricoechea realiza así una crítica muy fuerte al sistema de contratación e integración de docentes que ha ido prevaleciendo en la universidad Colombiana de las últimas décadas, modalidad, que según su criterio, ha contribuido a la pérdida de calidad de la educación superior. Postula este autor que solo en la medida en que los docentes sean a tiempo completo, se puede hablar de una posibilidad de profesionalización docentes.

De tal manera que el docente universitario ha transitado desde un lugar de prestigio y reconocimiento social, según anotaba Borrero (1995), hasta la precarización y devaluación de su rol y estatus, de acuerdo con el análisis de Uricoechea (1999). Si se analiza esta afirmación en el contexto de las reformas que se están produciendo a nivel mundial en educación superior, y en nuestro país en particular, podemos afirmar, o en todo caso, preguntarnos, si estamos ante un proceso de revaloración del docente de educación superior. Las leyes promulgadas en distintos países, traen correctivos para atender este tipo de observaciones, así lo refieren algunos de los teóricos consultados.

De Miguel (2003) al referirse a la Ley Orgánica de Universidades de España, afirma: “En el preámbulo de la misma se dice que es necesario otorgar un nuevo marco a las universidades con el fin de que estas puedan cumplir el legado más valioso que pueden aportar a la sociedad: «una docencia de calidad»” (p.14). Bozu (2010) por su parte, afirma que “En este nuevo marco o escenario de la universidad actual, constatamos también un aumento de la preocupación por aspectos relativos al crecimiento de la calidad docente y, como consecuencia, a la preocupación por temas relacionados con la formación y el desarrollo profesional del profesorado” (p.1).

Knight señala al respecto: “La docencia debe constituir una prioridad en los objetivos de la misión; reflejarse en las políticas de personal, incluyendo los sistemas de recompensas y recibir el apoyo de los centros de desarrollo docente y profesional, así como determinados apoyos prácticos como bibliotecas” (2008, p:105).

Wright y O'Neil (1995, citados en Knight, 2008) advierten, como aprendizaje de sus investigaciones, que el fortalecimiento de la vitalidad de los docentes fijos, es tarea de la instancia más cercana a ellos, "la categoría aislada más importante de la mejora de la práctica no era institucional, sino el liderazgo de los decanos y directores de departamentos"(p:15). Es decir, las instancias académicas de dirección, juegan un rol esencial en la potenciación de la calidad de la docencia, por tanto, deben liderar la revalorización de esta función. Deben a su vez promover interacciones frecuentes y significativas con los docentes, para estimular la innovación, la creatividad, y fundamentalmente, la pertenencia y creación de comunidades académicas de aprendizaje.

El Siglo XXI demanda grandes transformaciones a la educación superior, y las universidades así lo están asumiendo, emprendiendo en procesos de mejoramiento de la calidad, en los que a decir de De Miguel (ibid), los docentes tendrán un papel relevante, pues para este autor, en última instancia, la calidad de las instituciones educativas depende de sus docentes, son ellos quienes harán la diferencia. Es decir, los cambios no se harán sin la participación de los docentes, ellos jugarán un rol protagónico.

Palomero (2003) aporta su visión sistémica, afirmando que se requiere una nueva universidad, y en ese contexto, un nuevo docente, es decir, el cambio debe ser de la institución educativa general y dentro de ella, del docente. Esta mirada se corresponde con la propuesta de la UNESCO que afirma que la evaluación de la calidad de la educación superior, debe incluir todos sus procesos: la enseñanza y programas académicos, investigación y becas, personal, estudiantes, edificios, instalaciones, equipamiento y servicios a la comunidad y al mundo universitario. Es decir, desde una mirada sistémica, todos los procesos articulados, haciendo sinergia para lograr una institución de excelencia que responde a los desafíos que le plantea la sociedad del conocimiento.

El escenario actual como señala Uricoechea (1999) al hablar de la universidad colombiana, realidad que puede extrapolarse a la universidad ecuatoriana, ha sido de deterioro de la calidad de la educación superior y de precarización de la docencia, atribuyéndola al tipo de contratación y al tiempo de dedicación. La alternativa que propone es la pertenencia de los docentes a comunidades académicas, así, la revaloración y reconocimiento se hará en base al

conocimiento y a la racionalidad, a la producción intelectual basada en la investigación, y ello será posible con una visión innovadora de la universidad, respecto a sus funciones sustantivas.

Palomero por su parte abunda en los conocimientos y habilidades que deberá desarrollar el docente para estar acorde con las necesidades de formación del presente siglo, incluyendo tecnología, empatía, gestión de grupos, etc.

El docente es un actor clave del proceso de mejoramiento de la calidad de la educación superior, pues de alguna manera, es quien debe involucrarse y lograr que los estudiantes participen y se empoderen de las funciones sustantivas de la educación superior: la formación, la investigación y la vinculación con la sociedad.

## **2.6 Formación Docente: Importancia, sistematicidad, carácter permanente**

Como se ha señalado, la universidad se encuentra en un proceso de reconstrucción de su identidad y de su rol en una sociedad caracterizada por cambios vertiginosos de tipo social, cultural, político y económico, que le plantean altas exigencias especialmente en la generación y difusión de conocimientos. Se ha dicho también, que siendo la universidad una institución de cultura, ha de contribuir con la reflexión y el análisis permanente sobre lo que acontece en la sociedad, en lo local, regional, nacional y global, e incluso dentro de sus propias fronteras.

Desde la perspectiva sistémica, a la que la autora adhiere, la responsabilidad de asumir y responder a estos altos desafíos es de la comunidad universitaria en general, pero sin duda, el rol que los docentes tienen en este cambio es sustancial, en la medida en que las funciones sustantivas de la educación superior: la formación, la investigación y la vinculación o extensión, se desarrollan a través de su mediación y facilitación. Se postula, entonces, apoyándose en los autores consultados, que es preciso un proceso de fortalecimiento del docente, para que pueda asumir con liderazgo el rol protagónico que se le demanda de cara a las altas exigencias de la sociedad actual, para ello se propone un proceso de formación, capacitación y actualización permanente, contextualizado en este nuevo escenario.

Los autores consultados coinciden en señalar que hasta ahora ha sido escasa la preocupación por la formación de los docentes universitarios para el cumplimiento de esta función. Giusti (2007) afirma que habrían tres razones por las cuales la formación pedagógica de los docentes no ha sido valorada suficientemente: En primer término, la creencia que para un buen entrenamiento profesional, no se requerían conocimientos pedagógicos y didácticos, sino buenos profesionales, es decir, ha primado el criterio de que quien sabe hacerlo bien, puede comunicarlo bien; en segundo término señala que los criterios de evaluación que se aplican en educación superior, le otorgan mayor ponderación a la producción científica y a la investigación, por ello, la docencia sigue considerada en segundo plano, y por último, afirma que hasta ahora no ha habido una legislación que establezca la necesidad de formar de manera continua a los profesores universitarios.

Es en los últimos años que empieza a verse a la docencia en su magnitud compleja y multidimensional, afirma Imbernón (2010), quien añade que a partir de la Declaración de Boloña, el tema de la formación de docentes toma fuerza y se organizan congresos, cursos, jornadas, proyectos, investigaciones, pero señala que a estas iniciativas les hace falta la institucionalización. Propone entonces trabajar por fases en el objetivo de profesionalizar la docencia. Imbernón (2010) y Medina (2013) coinciden en este objetivo de profesionalización de la docencia y en el avance en fases. En la primera, desde su perspectiva, el objetivo sería adquirir la profesionalidad, la integración de las competencias vinculadas a la socialización profesional, la segunda estaría orientada a la formación para la búsqueda de soluciones a los problemas que enfrenta la profesión.

Si la sociedad del futuro será la sociedad y la economía del conocimiento, la universidad del futuro es la universidad del conocimiento, aquella que produce ciencia y tecnología, afirma Mojica (2012) y en ese contexto resalta la importancia de la capacitación de los docentes;

Si aceptamos que el docente es un actor social prioritario en el camino de la educación hacia el futuro, porque es el agente catalizador del cambio, tenemos que convenir igualmente que es absolutamente necesaria su capacitación y formación desde muy temprano. (p.22)

Desde su perspectiva, la investigación y la innovación serán las fortalezas que permitirán a la universidad generar conocimiento y por tanto dar el salto para la producción de ciencia y tecnología y desde ahí fortalecer su vinculación con la sociedad, propone entonces, formar a los docentes para la investigación: “Si queremos construir la universidad del futuro debemos desde hoy formar a sus docentes en el espíritu, las artes y las herramientas de la investigación”. (Ibid, p.22)

La referencia a estos autores permite sustentar el planteamiento de la importancia de la formación docente, de manera sistemática y permanente, pues desde el postulado que se defiende, no habrá cambio en la educación superior sin la participación decidida y profesional del docente: “En ese cambio hacia una nueva universidad la formación inicial y permanente del profesorado universitario es necesaria e imprescindible” (Imbernón, 2010, p.185)

Coincidiendo con esta afirmación, Giusti (2007) considera que la formación inicial que reciben aquellos que han cumplido inclusive con el requisito actual de maestrías y doctorados no es suficiente para un desempeño docente de calidad, desde su perspectiva, el proceso debe ser continuo y debe estar centralizado por dos elementos: pensamiento-acción o acción reflexión.

El planteamiento que hace esta autora es de mucha importancia para el momento actual que vive la universidad ecuatoriana pues si bien los docente se han visto abocados a obtener maestrías y ahora doctorados para continuar en las IES, ciertamente, esas titulaciones no son una garantía para una práctica docente mejorada y distintiva. De ahí su propuesta de que los procesos de formación de los docentes deben orientarse al perfeccionamiento constante y promover la reflexión permanente sobre su práctica, a la luz de las teorías y propuestas de distintos autores.

Por su parte, Imbernón (2009), añade que el proceso de formación y actualización debe institucionalizarse. Desde esta propuesta, las instituciones de educación superior deberán incorporar dicho proceso en la Visión y en los planes estratégicos institucionales y deberá, por otra parte, lograrse la articulación con otros procesos institucionales de los que se alimenta y a los que debe nutrir: el proceso de selección e ingreso y la evaluación de las y los

docentes, dos momentos clave: el ingreso a una institución y el apropiamiento de su visión, de su propuesta pedagógica, de su manera de concebir la formación, la investigación y la vinculación para contribuir a ejercer la actoría social que le corresponde, y, la evaluación, concebida como la reflexión compartida sobre su práctica docente y el acompañamiento para su mejoramiento continuo.

Mojica (2012) e Imbernón (2009) coinciden en la necesidad de innovación que tiene la universidad, sin embargo, difieren en su mirada sobre el énfasis o el campo que debe fortalecerse para lograr dicha innovación. La propuesta de Mojica (2012), está centrada en la innovación a través de la investigación, y señala que los docentes deben formarse desde el inicio en el “espíritu, las artes y herramientas para la investigación”. Imbernón (2009), por su parte, pone su énfasis en la formación en las competencias pedagógicas y didácticas.

Desde la perspectiva de la autora, debido a la complejidad de la labor docente, en la medida en que cumple con distintas funciones: planifica, investiga, sistematiza, contextualiza, tutoriza, evalúa, interactúa, etc., los cambios que se han producido en el perfil del estudiante universitario, así como por las nuevas conceptualizaciones sobre la formación y aprendizajes, se requiere de una propuesta de capacitación, actualización y perfeccionamiento de docentes, más integral, superando la visión del simple desarrollo de habilidades técnico-instrumentales.

Imbernón aporta otro elemento importante: la implicación de los docentes, sostiene que si ellos no valoran y se motivan por su formación para una carrera profesional, es muy difícil hablar de transformación y mejoramiento de la docencia, con el consiguiente impacto que ello conlleva en la vida académica de la universidad. Desde el postulado que presenta este autor, será necesario que la universidad desarrolle distintas estrategias, para fortalecer la vida académica y el desarrollo de la carrera del personal académico, entre otros, crear ambientes apropiados para la conformación y el fortalecimiento de comunidades de aprendizaje y redes académicas, además de estímulos y reconocimientos para apuntalar este proceso.

A partir de los elementos presentados, se puede concluir que la capacitación, actualización y perfeccionamiento de los docentes se presenta como un compromiso impostergable de las instituciones de educación superior, si se

asume que son actores clave en el proceso de transformación que deben enfrentar y, que él mismo, el docente, debe asumir múltiples desafíos para contribuir al cumplimiento de las funciones sustantivas de la universidad, y en particular para promover el protagonismo de los estudiantes en su proceso de formación. Desde esa perspectiva, las instituciones de educación superior deberán reconocer la importancia de esta formación y reflejarla en sus políticas y estrategias de calidad como un proceso sistemático y permanente que supera la simple visión del desarrollo de habilidades técnico-instrumentales, para abordar la complejidad y multidimensionalidad de la labor docente, en el escenario actual. En este proceso, el docente debe ser un actor motivado, reconocido e implicado, para aportar así a la construcción de la universidad del Siglo XXI, la universidad del conocimiento.

## CAPÍTULO 3

### **III. Análisis de información sobre necesidades en tres dimensiones: normativas institucionales del país, de la universidad y de los docentes como actores clave del proceso de cambio.**

La propuesta del sistema de capacitación, actualización y perfeccionamiento continuo del personal académico de educación superior que se propone, se sustenta en el análisis de las necesidades institucionales, tanto del país como de la UCSG, las necesidades académicas y de campos disciplinares y las subjetivas o personales de los y las docentes de la universidad objeto de estudio.

A partir de estas tres dimensiones se generaron categorías de análisis y se realizó la búsqueda de información cuyos resultados se presentan en este capítulo y constituyen la base para la construcción de la propuesta central de esta tesis.

Categorías de análisis.

1. Necesidades contextuales e institucionales: del país y la UCSG
2. Necesidades académicas de las Carreras y los campos disciplinares
3. Necesidades subjetivas y personales de las y los docentes como actores clave del proceso de cambio que demanda la educación superior ecuatoriana hoy

#### 1. Necesidades institucionales

##### 1.1. Necesidades contextuales e institucionales del país a partir de las exigencias del Sistema de Educación Superior

El abordaje de este criterio se hace a partir de dos dimensiones: el nuevo marco jurídico que define el escenario de transformación de la educación superior, y, el proceso de cambio que debe operarse involucrando al personal académico-docente.

Respecto al marco jurídico se hace referencia a los mandatos, leyes y normas que emanan de la nueva institucionalidad del país, referida a educación superior, partiendo de la Constitución de la República, Ley máxima, la Ley orgánica de Educación Superior, LOES, los Reglamentos

de la LOES, de Carrera Académica y Escalafón del profesor e investigador, el Reglamento de Régimen académico y el Plan del Buen Vivir. Este es el gran escenario que marca las demandas que se hacen a la educación superior para el nuevo proyecto de país que se pretende construir.

En este contexto de grandes transformaciones y exigencias a las instituciones de educación superior, se analiza el rol del docente como actor clave del proceso de cambio, criterio confirmado y respaldado unánimemente por los expertos entrevistados.

#### 1.2. Necesidades institucionales de UCSG.

A partir de este análisis macro, se procede a realizar un análisis interno de la institución, de las necesidades que emanan del Plan Estratégico de Desarrollo institucional, del Modelo Pedagógico, de la Comisión de Evaluación, de las Carreras desde su especificidad y, la información que se genera en la evaluación de cada uno de los cursos organizados por el CIEDD.

#### 2. Necesidades académicas y de los campos disciplinares.

A partir de los criterios expresados por Directores de Carrera, que constituyen fuentes y referentes indispensables en la identificación de este tipo de necesidad, se realizó el análisis correspondiente a esta dimensión.

#### 3. Necesidades de las y los docentes como actores clave de la vida académica y por ende, del proceso de cambio que demanda la educación superior ecuatoriana hoy.

Se consideran, en este acápite, las necesidades del personal académico-docente de UCSG. Qué demandas presenta desde sus condiciones particulares para hacer posible su implicación y la construcción de un itinerario que le permita capacitarse y actualizarse para responder a los desafíos de la docencia en la sociedad actual, contribuyendo a su vez al fortalecimiento de la vida académica de su universidad.

### **3.1 Sobre las necesidades institucionales**

#### **3.1.1 Sobre las necesidades contextuales e Institucionales del país.**

La Constitución en su artículo 350, crea el Sistema de Educación Superior y define su finalidad:

El Sistema de Educación Superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión científica y humanista; la investigación científica y tecnológica, la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas; la construcción de soluciones para los problemas del país, en relación con los objetivos del régimen de desarrollo (p.162).

Esta visión de la educación superior, establece los grandes desafíos que cada una de las instituciones que hacen parte del Sistema de Educación Superior habrá de asumir. Formar para la ciencia y el humanismo, desarrollar la investigación científica y tecnológica, desarrollar, innovar y difundir los saberes y las culturas, todo ello orientado a la solución de los problemas del país, en relación con sus objetivos de desarrollo declarados.

Este gran ideal deberá hacerse realidad permeando cada una de los procesos de las IES, su visión, su misión, su modelo pedagógico, sus propuestas curriculares, sus prácticas pedagógicas e investigativas, de tal manera que es un cambio que debe involucrar a todos los actores de la comunidad universitaria nacional y de cada institución en particular.

Una de las expertas entrevistadas, Elizabeth Larrea, señala que luego de un estudio sobre las necesidades más relevantes del país en términos de talento humano y de personal académico, se ha definido como política pública, la impostergable tarea de desarrollar un pensamiento epistémico que permita reflexionar desde qué lugar se piensa, se comprende y se interviene la realidad, desde ese punto de partida, promover la investigación para la producción y gestión de conocimientos que den respuestas a los problemas del país: "... la posibilidad de la incursión de nuestro país, en términos de soberanía de conocimiento, a bloques regionales de cooperación en términos del conocimiento, hoy pensamos que es fundamental el hecho de que se construya

la propuesta de aprendizaje a partir justamente de una propuesta de epistemología, cómo organizar el aprendizaje, creemos que la educación superior debería de manejarse con un trabajo pedagógico que permita que al término de las Carreras y mucho más de los Programas de Postgrado, los estudiantes puedan convertirse en profesionales capaces de organizar la información y el conocimiento para dar respuestas creativas, innovadoras a la solución de los problemas que se les presentan, tanto en el mundo de la profesión como en la realidad”.

Estos grandes retos, requieren de las instituciones de educación superior profundas reflexiones sobre los cambios que deben operarse para superar la visión ceñida exclusivamente a la formación de profesionales eficientes y exitosos. Se necesita pues articular la formación de los profesionales a los objetivos nacionales, a la necesidad de producir ciencia y tecnología, en el contexto de las grandes problemáticas del país y de la región, en un mundo globalizado.

En tal sentido, otra entrevistada, Mónica Franco, al referirse a los desafíos de la universidad en la sociedad actual, coincide que la universidad deba articular su propuesta educativa a las necesidades de desarrollo del país: “...primero la adecuación de los perfiles profesionales a las demandas del entorno social, en segundo lugar, que estos perfiles profesionales estén de alguna manera alineados a lo que es la perspectiva del desarrollo del país...”

Retomando el marco jurídico, La Constitución, ante las nuevas demandas que se exigen a la educación superior, y reconociendo que la gran transformación necesita de la participación activa y comprometida de los docentes, reconoce y garantiza procesos de capacitación y actualización permanente. Así, en el Art. 349, establece “El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico...”; (pág. 162)

La necesidad de formación y actualización de los docentes es reconocida por los autores consultados y expertos entrevistados, Mónica Franco afirma: “... un reto que deben asumir las instituciones de educación superior está vinculado necesariamente con la formación de los docentes...para poder tener un ... perfil que satisfaga las demandas de la sociedad en la que prestan sus servicios”.

Reconoce también esta experta, la necesaria inversión en capacitación para lograr la gran transformación que se espera de las instituciones de educación superior “ese es el reto para el país, cambiar la dinámica, pero ¿cómo se cambia la dinámica? se cambia con inversión; inversión en capacitación, formación, actualización y en mejoramiento en la calidad del producto, es decir, el docente cuando egrese de una Facultad de docencia o cuando el profesional es un docente universitario, egresa de una Facultad profesionalista tiene que ser bueno, es decir, tiene que tener competencias que le sean fáciles de transmitir a una generación”.

Otro instrumento jurídico consultado, La Ley Orgánica de Educación Superior, LOES, en plena concordancia con la Constitución de la República, en su Art. 3, referido a los fines, establece que la educación superior, de carácter humanista, cultural y científico, es un derecho de las personas y un bien público social que estará al servicio del interés público.

Esta visión nacional, se ubica en el contexto de las grandes transformaciones que se exigen hoy a la educación superior, como se ha anotado previamente, emanadas de las declaraciones de la Unesco, de Bolonia, entre otras. Así, el Dr. Michel Molitor, otro de los expertos entrevistados, reflexionando sobre el rol de la universidad en la sociedad del conocimiento, afirma que las instituciones de educación superior deberán “dedicar una parte sustancial de su tiempo a la producción de conocimiento original (en varios sectores, de los culturales a los conocimientos técnicos o más tradicionalmente científicos) y a la capacitación de los jóvenes al pensamiento y a los métodos de tipo científico (lógica, pensamiento ‘racional’, argumentación, etc.)

En esta misma línea de pensamiento, Cindy Chiriboga, experta, establece una distinción entre la universidad europea, tradicional, y la ecuatoriana, donde recién el país está sentando las bases para construir Academia: “...en Europa, sí se ha investigado más, han sido profesores que sí han estado dedicados también a la investigación y ese ha sido el lado positivo de esa tradicionalidad, han construido academia. En el Ecuador recién se están construyendo las bases para que comencemos a producir universidades que producen saber académico de verdad”.

Franco, ratifica esta idea “yo creo que hay una oportunidad inigualable para la universidad y es reconstituirse como un espacio académico potente”. A decir de ambas expertas, nos encontramos en un momento histórico que ni el país ni las universidades puede dejar pasar para insertarnos con capacidades propias en la sociedad del conocimiento.

En el artículo 8, la LOES describe con mayor precisión cada uno de sus fines:

- a) Aportar al desarrollo del pensamiento universal, al despliegue de la producción científica y a la promoción de las transferencias e innovaciones tecnológicas:
- b) Fortalecer en las y los estudiantes un espíritu reflexivo orientado al logro de la autonomía personal, en un marco de libertad de pensamiento y de pluralismo ideológico;
- c) Contribuir al conocimiento, preservación y enriquecimiento de los saberes ancestrales y de la cultura nacional;
- d) Formar académicos y profesionales responsables, con conciencia ética y solidaria, capaces de contribuir al desarrollo de las instituciones de la República, a la vigencia del orden democrático, y a estimular la participación social:
- e) Aportar con el cumplimiento de los objetivos del régimen de desarrollo previsto en la Constitución y en el Plan Nacional de Desarrollo:
- f) Fomentar y ejecutar programas de investigación de carácter científico, tecnológico y pedagógico que coadyuven al mejoramiento y protección del ambiente y promuevan el desarrollo sustentable nacional:
- g) Constituir espacios para el fortalecimiento del Estado Constitucional, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico: y.
- h) Contribuir en el desarrollo local y nacional de manera permanente, a través del trabajo comunitario o extensión universitaria.

De esta manera, se define un perfil amplio, integral, innovador del profesional que se pretende formar, y así también del docente que requiere la educación superior en los nuevos escenarios.

En el artículo 156, de la misma Ley Orgánica, se establece la obligatoriedad de las instituciones de educación superior de asignar presupuesto para la especialización o capacitación de los docentes. Es decir, a partir de las nuevas exigencias de formación en el nivel superior, y dados los cambios trascendentales que deben operarse en la docencia y en los modelos de

aprendizaje, la ley crea las condiciones para garantizar su cumplimiento con el respectivo financiamiento.

Respecto al tema objeto de atención en este trabajo, el proceso de capacitación, actualización y perfeccionamiento de los docentes UCSG, se revisará lo que establecen los Reglamentos que permiten hacer efectiva la LOES.

El Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, en su Art.6, ( p.3-4) define las actividades de docencia:

1. Impartición de clases presenciales, virtuales o en línea, de carácter teórico o práctico, en la institución o fuera de ella, bajo responsabilidad y dirección de la misma;
2. Preparación y actualización de clases, seminarios, talleres, entre otros;
3. Diseño y elaboración de libros, material didáctico, guías docentes o syllabus;
4. Orientación y acompañamiento a través de tutorías presenciales o virtuales, individuales o grupales;
5. Visitas de campo y docencia en servicio;
6. Dirección, seguimiento y evaluación de prácticas y pasantías profesionales;
7. Preparación, elaboración, aplicación y calificación de exámenes, trabajos y prácticas;
8. Dirección y tutoría de trabajos para la obtención del título, con excepción de tesis doctorales o de maestrías de investigación.
9. Dirección y participación en proyectos de experimentación e innovación docente;
10. Diseño e impartición de cursos de educación continua o de capacitación y actualización;
11. Participación en actividades de proyectos sociales, artísticos, productivos y empresariales de vinculación con la sociedad articulados a la docencia e innovación educativa;
12. Participación y organización de colectivos académicos de debate, capacitación o intercambio de experiencias de enseñanza;
13. Participación en comisiones de evaluación de desempeño del personal académico y en los tribunales para concursos de oposición y méritos de profesores e investigadores;

14. Participación como evaluadores o facilitadores académicos externos del CEAACES y el CES; y,
15. Uso pedagógico de la investigación y la sistematización como soporte o parte de la enseñanza.

La especificación que hace el Reglamento de cada una de las actividades que se demandan al docente en el nuevo escenario de la educación superior del país, le exigen conocimientos y competencias que los docentes habrán de desarrollar para un cumplimiento eficaz de su labor. Es decir, a partir de las actividades que corresponden a la docencia, se despliega un abanico de temas en los que los docentes habrán de capacitarse y actualizarse.

En el mismo Reglamento se establece como requisito para el ingreso de los docentes, así como para su promoción, acreditar entre 90 y 480 horas de capacitación en metodologías de aprendizaje e investigación y en las áreas del conocimiento vinculadas a sus actividades académicas. Para la promoción de Titular auxiliar 1 a Titular auxiliar 2, se establecen nuevas temáticas:

- a. diseño curricular,
- b. uso pedagógico de nuevas tecnologías, y
- c. fundamentos teóricos y epistemológicos de la docencia e investigación.

El Reglamento de Régimen Académico es mucho más específico sobre los desempeños que deberá desarrollar el docente en el proceso formativo de los estudiantes. Este Reglamento organiza la educación superior del país en base a 4 grandes campos:

1. Niveles de formación
2. Organización de los aprendizajes
3. Estructura curricular
4. Modalidades de aprendizaje

Para este estudio interesa resaltar lo referido a la organización de los aprendizajes en educación superior, definida en el Reglamento como “la planificación del proceso formativo del estudiante, a través de actividades de aprendizaje con docencia, de aplicación práctica y de trabajo autónomo...”. En este acápite se especifican los ambientes y metodologías de aprendizaje que se

deberán planificar y desarrollar en el proceso formativo del estudiante, en el que el docente tiene un rol fundamental, como guía, orientador, tutor y/o mediador de aprendizajes.

En el cuadro que se presenta a continuación, se pueden observar las metodologías de aprendizaje propuestas en el Reglamento de Régimen Académico, para el proceso formativo de los estudiantes:

Tipos de actividades de aprendizaje	Definición	Objetivo	Metodologías de aprendizaje
<b>Aprendizaje con docencia</b>	Actividades de aprendizaje asistido por el profesor	Orientadas a la contextualización, organización, explicación y sistematización del conocimiento...”	Conferencias Seminarios Orientación para estudio de casos Foros Clases en línea en tiempo sincrónico Docencia en servicio en escenarios laborales
	Actividades de aprendizaje colaborativo	Orientadas al desarrollo de la investigación para el aprendizaje, y la experiencia del trabajo colectivo en proyectos.	Grupos de trabajo, en interacción permanente con el docente. Tutorías grupales. Sistematización de prácticas de investigación-intervención. Proyectos de integración de saberes. Construcción de modelos y prototipos. Proyectos de problematización y resolución de problemas o casos.
<b>Prácticas de aplicación y experimentación de los aprendizajes</b>	Actividades académicas desarrolladas en escenarios experimentales o en laboratorios	Orientada al desarrollo de experiencias de aplicación de los aprendizajes. Debe garantizar el uso de conocimientos, teórico-metodológicos y técnicos-instrumentales	Prácticas de campo Trabajos de observación dirigida Resolución de problemas Talleres Manejo de base de datos y acervos bibliográficos
<b>Aprendizaje autónomo</b>	Actividades desarrolladas por el estudiante	Orientado al desarrollo de capacidades para el aprendizaje independiente e individual del estudiante.	Lectura El análisis y comprensión de material bibliográfico y documentales, analógicos como digitales. La generación de datos y búsqueda de información Elaboración individual de ensayos, trabajos y exposiciones.

**Cuadro No1. Tipos de actividades y metodologías de aprendizaje.**  
(Sistematizado por la autora a partir de lo establecido en el Régimen Académico).

Por otra parte, en el Art. 21. del mismo Régimen, se establecen los siguientes tipos de trabajos de titulación en la educación superior de grado:

- Examen de grado o de fin de carrera,
- Proyectos de investigación,
- Proyectos integradores,
- Ensayos o artículos académicos,
- Etnografías,
- Sistematización de experiencias prácticas de investigación y/o intervención, análisis de casos,
- Estudios comparados,
- Propuestas metodológicas, propuestas tecnológicas,
- Productos o presentaciones artísticas,
- Dispositivos tecnológicos,
- Modelos de negocios.
- Emprendimientos.
- Proyectos técnicos,
- Trabajos experimentales, entre otros de similar nivel de complejidad.

Dicho artículo añade, que todo trabajo de titulación deberá consistir en una propuesta innovadora que contenga, como mínimo, una investigación exploratoria y diagnóstica, base conceptual, conclusiones y fuentes de consulta.

Es decir, el Reglamento de Régimen Académico establece con claridad y especificidad las estrategias pedagógico-didácticas que el docente debe dominar para potenciar los aprendizajes de los estudiantes, determinando de esa manera los campos de capacitación que las IES deben desarrollar. Dado el perfil predominante del estudiante que ingresa a las IES, en estos momentos, es preciso señalar que tanto las actividades declaradas como de docencia, como aquellas de prácticas de aplicación y experimentación de los aprendizajes y las de aprendizaje autónomo, requerirán de la presencia, acompañamiento, orientación de un docente mediador y facilitador, para lo cual, el docente debe prepararse y actualizarse, ya que hasta ahora, su práctica pedagógica ha estado más centrada en el modelo de la charla magistral o de los trabajos de grupo y plenarias que no potenciaban el protagonismo de los estudiantes, su reflexividad y aprendizajes relevantes y significativos.

Si se vinculan estas demandas con las horas y temáticas de capacitación exigidas por el Reglamento de escalafón y carrera docente, entonces se puede inferir que los programas de formación, capacitación y actualización de los docentes, como es el caso de la propuesta que se presenta, deben tener esta orientación y proyección.

### **3.1.2 Sobre la contextualización de la labor docente**

El marco jurídico, dado por la Constitución, la LOES y sus reglamentos, define el gran escenario, los grandes desafíos, las normas que regulan el funcionamiento de las instituciones de educación superior y sobre las cuales deberán rendir cuentas. Las implicaciones que estos mandatos tienen en la vida académica de las IES, les demanda emprender un proceso de cambio sostenido para revalorar sus funciones sustantivas: la docencia, la investigación y la vinculación.

Este proceso requiere la participación de todos los actores: las autoridades por su visión y responsabilidad en la toma de decisiones, las áreas administrativa y financiera por el rol que les corresponde como instancias ejecutivas de apoyo para el mejoramiento continuo de la calidad del servicio educativo que se brinda; ahora bien, si la razón de ser de las IES es la vida académica, la producción y gestión de conocimientos, la formación de profesionales preparados para crear respuestas innovadoras que resuelvan los problemas del país y de la región, dicho proceso deberá tener una clara orientación académica y son los actores de ese campo, los que tendrán mayores responsabilidades e implicaciones para transformar el quehacer de la vida universitaria.

Si bien el Reglamento de Régimen Académico reconoce dos tipos de personal académico, los docentes y los investigadores, la realidad de la universidad ecuatoriana, no nos permite, por ahora, hacer esa distinción, pues salvo escasas excepciones, no ha existido el desarrollo de la carrera del investigador, de tal manera, que las funciones sustantivas: la docencia, la investigación y la vinculación se desarrollan gracias a la actoría, la mediación, la facilitación del docente, de ahí que, durante el tiempo que tome esta transición, la concreción de los profundos cambios propuestos requieren la participación activa, la convicción y la preparación y potenciación de las capacidades de los docentes. El criterio de los expertos consultados fundamenta y respalda el postulado de este trabajo sobre la importancia del rol del docente en el proceso de cambio

que ha iniciado; cada uno coloca el énfasis en algún aspecto de la función docente, coincidiendo unánimemente en su importancia.

Molitor pone el acento en el rol formador del docente, desde la perspectiva del desarrollo de la ciencia y su aplicación en la realidad, así, afirma “son factores clave en la formación de los estudiantes al pensamiento científico. ... son los docentes quienes pueden ser ‘puentes’ entre el mundo de la ciencia y el mundo de la economía, ver más allá”. Esta afirmación encierra también una demanda al docente para que contribuya desde su gestión a tender ese puente necesario entre la vida académica y la realidad.

La experta Larrea, por su parte, coincide con el experto Molitor en el rol formador, desde la perspectiva científica; contextualiza el tema en las demandas y necesidades como país y agrega la preocupación por los aprendizajes y sus formas de producción: “...si nosotros hablamos que la epistémica debe regresar a las aulas universitarias, si nosotros hablamos que el aprendizaje ya no se hace de forma individual si no que es colectiva y de forma distribuida, si hablamos de la democratización del aprendizaje, si estamos hablando de las capacidades de desarrollo de soberanía de tal manera de que en el Ecuador se produzca conocimiento de orden infinito, pues sí, el docente tiene un papel y una tarea fundamental para la producción de estas nuevas rutas de aprendizaje que demanda la educación superior”.

Otra experta, la profesora mexicana Alma Herrera, realiza un análisis histórico del origen de la docencia como profesión, señalando que ésta surge en la edad media, ubicada socialmente a nivel de la servidumbre, lo que de alguna manera ha determinado su escasa valoración social. Sin embargo, resalta que a fines del siglo XIX y comienzos del XX, especialmente en América Latina y el Caribe, el docente al igual que el médico y el sacerdote, adquieren un reconocimiento y un prestigio social, que está dado por su saber, y por su capacidad para enseñar. Añade que existía una alta valoración social por los aprendizajes y la posibilidad de ser culto, por ello y para ello se iba a la escuela, pero este rol, desde su perspectiva, se va desdibujando a lo largo del Siglo XX cuando la profesionalización docente adquiere un perfil técnico instrumental, más que un perfil de aprendizaje y de sabiduría inherente a los procesos de aprendizaje.

Advierte los riesgos de los procesos de evaluación actuales, que le dan mayor ponderación a la labor investigativa y a las publicaciones en desmedro de la

función docente, sin embargo de ello resalta “En el siglo XXI, la importancia de la figura docente adquiere dimensiones mayores que en el siglo XX, es falso aquel presupuesto que las tecnologías de información y comunicación van a determinar el desdibujamiento del docente, al contrario, se refuerza, pero sí, su función tiene que cambiar, ....su labor primordial descansará en su enorme capacidad que tiene para generar experiencias de aprendizaje potenciadoras de procesos complejos de pensamiento, de aprendizaje autónomo, de gestión de aprendizaje pero también de gestión emocional”.

En la Universidad, coinciden Amirante, profesora argentina entrevistada y Medina, experto español, el profesor es el actor más importante en el proceso de cambio: Dice Amirante: “Las instituciones son fundamentalmente sus profesores, su compromiso, su formación, su voluntad de cambio, con ellos todo, sin ellos nada”. Pero Medina condiciona este hecho y afirma que esto es posible si están preparados: “El profesorado es el agente más importante de cambio; si ese profesor está preparado entonces no hay ningún problema, la clave estaría en generar escenarios nuevos, generar procesos nuevos, la acción docente en general debe de estar bien fundamentada”.

Si tomamos las ideas aportadas por los expertos sobre los nuevos desafíos de la labor docente en términos de formar un pensamiento científico, producir y gestionar conocimientos, vincular academia y realidad, incorporar la visión compleja y sistémica, “incorporar a la mejora de su docencia la investigación sobre la misma, la fundamentación para los posibles modelos de innovación” como sostiene, Medina, entonces, será preciso, como señala este experto, crear nuevos escenarios, nuevos procesos, incorporarlo a esta reflexión y a los debates que le permitan construir una nueva visión de la docencia, de la formación, de la construcción de la vida académica.

Ello permite sustentar la necesidad de implementar un sistema de formación, capacitación y actualización de docentes, que se desarrolle a través de distintas estrategias pues como señala Cecilia Loor, considerada también entre los expertos “no hay cambio alguno sin el quehacer docente, es decir la situación de la educación tiene que ver con los aprendizajes y con el quehacer docente”. Y si ese profesor, como anotaba Medina, no está preparado para los desafíos y exigencias del Siglo XXI, será necesario invertir en su formación, en su habilitación para ese nuevo rol.

## **3.2 Sobre las necesidades institucionales de UCSG**

### **3.2.1 Modelo Pedagógico Educativo**

En el caso particular de la UCSG, este marco de nuevas exigencias le demanda revitalizar la responsabilidad social en el diálogo permanente universidad-sociedad, incluyendo a los diversos actores: sectores productivos, sociales, empresariales, públicos, comunitarios, para construir una ciudad, una región, un país, que mejoran su calidad de vida y la de sus habitantes y que se incorporan al desarrollo global en condiciones de competitividad adecuadas. Todo ello con visión humanista. Implica asumir plenamente y en el ejercicio académico el postulado de su visión institucional: Formar profesionales socialmente responsables, uno de los sellos identitarios de UCSG.

En esta línea de pensamiento, Mónica Franco plantea que será preciso que los docentes compartan esta visión, de esta manera ratifica la importancia del docente en el cumplimiento de la visión institucional. Afirma que hay que “seguir trabajando con los estudiantes lo que es una responsabilidad social, que es fundamental como un sello de identidad de la universidad, eso se ha perdido durante los últimos años, creo que hay que retomar eso y que eso nazca del docente, un docente convencido de lo que es. Desde mi lógica, yo no seleccionaría a un tipo de docente que no tenga ese tipo de compromiso, como docente de esta universidad eso sería lo primero”

El Plan Estratégico de Desarrollo Institucional –PEDI- de UCSG para el período 2012-2016, declara que su gestión organizativa debe articular el análisis permanente de las tensiones de la realidad social y de la educación superior y la constitución de redes de auto-organización y retroalimentación, que surgen de los procesos de planificación, gestión y evaluación, insertos en enfoques de calidad y mejora continua.

El PEDI(2012) constituye el marco dentro del cual se formula el Modelo Educativo-Pedagógico institucional, que permitirá una reforma académica centrada en los aprendizajes y en la innovación; vinculando la Visión y Misión universitarias; la organización de los saberes, el perfil de ingreso y egreso de los actores educativos y de la Institución.

Al referirse a la gestión del conocimiento, en el PEDI se hace referencia a las debilidades de la docencia:

“La escasa formación de los docentes universitarios para asumir el desafío de la racionalidad de la ciencia y de la profesión como se demuestra en los 30.000 docentes universitarios que existen en el Ecuador, donde el 90% no tiene antecedentes de haber sido formado en esta dinámica conectado con los contextos relacionados con sus funciones, lo que genera un impacto directo sobre la calidad de la oferta académica.” (UCSG: p. 25)

En el documento se cita al **Convenio Andrés Bello**, que plantea como principales preocupaciones de la Educación Superior las “Insuficiencias en la formación del docente universitario en los campos de la ciencia, la profesión, la pedagogía y la investigación” (p.27).

Cita también al **Banco Mundial** quien entre otros retos, plantea a la educación superior, la necesidad de:

- Apuntalar la calidad de los docentes, los programas de estudio y la infraestructura de las instituciones;
- Renovar los programas y los métodos de enseñanza que permitan una mayor eficiencia en los procesos de aprendizaje.(p.28).

De cara a los desafíos que debe enfrentar, la UCSG asume el tema de la formación y capacitación de los docentes como un reto, acogiendo así lo planteado en los informes de los organismos internacionales mencionados y en las normas y regulaciones de los órganos rectores de la educación superior del país. El proceso de Gestión del Talento Humano de los docentes e investigadores, ubicado dentro del Subsistema de Formación, en el PEDI, será uno de los responsables de impulsar el desarrollo de la carrera docente, a través de su formación y perfeccionamiento.

El Modelo Pedagógico UCSG (2012), sustentado en las intencionalidades educativas que se expresan en la visión, misión, ejes y configuraciones, propone una cultura académica de renovación y actualización permanente, en la que se articulen nuevas prácticas pedagógicas y nuevas actitudes hacia el conocimiento y la investigación, la sociedad y la cultura.

En este modelo, el estudiante es el actor central del proceso de aprendizaje, autónomo, creativo y reflexivo, con habilidades para juzgar, deliberar, decidir y aprender durante toda la vida. Medina, experto entrevistado, reafirma esta idea cuando dice que hay que “situar al profesorado ante la gran metáfora del aprendizaje a lo largo de la vida, ..., el profesorado tiene que tomar más conciencia del valor del saber” desde el postulado del experto, el docente deberá enseñar con el ejemplo, de qué otra manera podrá promover ese deseo en sus estudiantes sino transitando él mismo ese camino.

El docente es orientador, tutor y motivador con atributos académicos de rigor y polivalencia que desde la horizontalidad del proceso aprende de sus estudiantes, afirma el documento.

El modelo integra la comprensión teórica con la práctica investigativa, potenciando el desarrollo de las capacidades de los estudiantes para el control lógico operativo y crítico de los procesos de producción y aplicación de conocimiento. Sobre el tema, y como condición para potenciar estas capacidades en los estudiantes, Medina afirma que el docente debe prepararse para responder a las exigencias que también proceden hoy de los estudiantes; los docentes deben “armonizar la competencia de investigación con la competencia de innovación y eso hacerlo para ligar de verdad la teoría y la práctica, el pensamiento y la acción y el docente universitario tiene necesariamente que prepararse en esta línea porque ahora los retos del docente son muy intensos, los estudiantes solicitan mucha más dedicación, quieren mucha más preparación y es necesario que podamos responder a este gran desafío”.

Se señala que la universidad respeta la autonomía docente para dirigir y orientar el proceso de aprendizaje, para ello propicia el desarrollo de una dimensión de formación curricular que se orienta en los aprendizajes: autónomo, asistido - virtual y presencial- y colaborativo, como en los ambientes de aprendizaje (estructurados, delimitados y flexibles), en los cuales el profesor tiene un decidido rol como orientador, tutor y motivador del proceso del estudiante, pero es él quien asume su propio proceso de aprendizaje.

El método que propone es de análisis y resolución de problemas, pero en base a la autonomía docente, se ofrece la posibilidad de conocer una serie de enfoques, teorías, métodos, procedimientos, técnicas de estudio y formas de clase, como

alternativas más que maneras únicas de abordar o manejar determinados problemas.

Al respecto, la experta española, Dolores Rodríguez, plantea la necesidad de capacitar en las nuevas metodologías, pues sostiene que la formación que recibieron los docentes corresponde a un modelo tradicional “yo capacitaría así de entrada, en formación metodológica, ¿por qué la metodología?, porque el recién incorporado a la institución superior va a tener conocimiento de su disciplina, pero no sabe bien cómo abordarla, entonces incorporaría una capacitación en metodología activa, nueva metodología, que está más acorde con la demanda de la sociedad actual”.

Hay que resaltar que existe plena congruencia entre lo que plantea el Reglamento de Régimen Académico dictado por el Consejo de Educación Superior y lo que declara el Modelo Pedagógico de UCSG, en lo referido a los tipos de aprendizaje. Pero es preciso señalar que lo que proponen ambos documentos es un deber ser, un ideal hacia el que deben encaminarse los esfuerzos compartidos de la comunidad universitaria.

Como señalaba la experta Cinthya Chiriboga, la universidad ecuatoriana ha estado inspirada en la universidad tradicional europea basada en el discurso, en la charla magistral, guardando distancias pues la universidad europea sí desarrolló la vida académica, sí ha producido conocimiento, de tal manera, que tanto el docente como el estudiante al que se refieren ambos documentos, están en proceso de construcción.

Por otra parte, dado que el docente tiene una gran responsabilidad en ese objetivo de lograr una universidad que produce conocimientos, como ha destacado la experta E. Larrea, la implementación de este Modelo demandará de la universidad el desarrollo de diversas estrategias y acciones, con el fin de propiciar el tránsito del docente protagonista en el rol de la enseñanza para construir la centralidad del estudiante como actor principal de su proceso de aprendizaje. Agrega Larrea “...eso nos va a llevar a redefinir totalmente lo que serían las estructuras del modelo pedagógico y educativo de las instituciones de educación superior que anteriormente estaba muy basada en la palabra, en el discurso del docente y que hoy debe de estar básicamente trabajada desde la construcción de un sujeto de aprendizaje tanto el docente como el estudiante”.

Entre las estrategias que habría que introducir, se propone en este trabajo la implementación de un sistema de formación y actualización de los docentes, orientado a desarrollar las capacidades, conocimientos y habilidades que su nuevo rol le demandan y la reflexión permanente sobre su práctica pedagógica y sobre los cambios e innovaciones que deberá ir introduciendo.

Reflexionando sobre cómo desarrollar este proceso, Franco propone: “lo primero que deberían hacer es una identificación con la universidad y la universidad para eso debería tener definido una estrategia fuerte de difusión de lo que es su visión estratégica, la inducción de la universidad es lo primero”.

Antonio Medina, experto entrevistado, propone 3 puntos claves de la tarea docente, sobre los cuales habría que trabajar:... “1) la formación y mapa de las competencias más importantes que debe de tener, 2) ligar el proceso de innovación a la investigación en ese trabajo y 3) ... crear un espacio de trabajo colaborativo donde los distintos docentes participen, colaboren e interactúen”. Analizadas así las demandas institucionales de carácter general, tanto del país como de la Universidad, es necesario responder también a las demandas que provienen del área de conocimiento en la que los docentes ejercen su actividad. En la estructura organizativa de UCSG, esta demanda proviene de la Carrera, que enfrenta también grandes retos en el nuevo escenario de la Educación Superior. Entre otros temas, los docentes deben debatir las grandes tensiones que enfrenta la Carrera en el mundo actual, tanto a nivel nacional como internacional, los nuevos marcos legales, las tendencias emergentes y aquellas que entran en declive, las nuevas tecnologías desarrolladas desde su campo para enfrentar los problemas a los que responde, etc.

Otro tema que interesa a las Carreras es el de la internacionalización de la educación superior, las oportunidades de movilidad tanto de docentes como de estudiantes, lo que exige reflexiones y análisis locales, regionales y globales de las distintas problemáticas y desarrollos.

Por último, los abordajes multi, inter y transdisciplinarios que demandan las visiones actuales, permiten agrupar las demandas por campos del conocimiento, de tal manera que se vayan configurando redes internas para el estudio y debate y la investigación.

### 3.2.2 Necesidades académicas de las Carreras y los campos disciplinares

Sobre esta dimensión se indagó tomando como fuente a los Directores de Carrera, quienes coincidieron unánimemente en la importancia de que el docente participe de procesos de capacitación y actualización para responder a las exigencias de la sociedad actual. Entre los argumentos que ofrecen se afirma que debido a los cambios radicales que se están operando en educación superior y en cumplimiento de las nuevas regulaciones, se vuelve imprescindible la capacitación y actualización, de la misma manera se mencionan las mayores exigencias de los estudiantes, la obsolescencia del conocimiento en corto tiempo, la necesidad de retroalimentar paradigmas y enfoques de manera que el metalenguaje del docente esté acorde con el discurso académico contemporáneo.

Sobre las temáticas de capacitación que desde su punto de vista deben ofrecerse a los docentes, a fin de satisfacer las necesidades de las carreras y los campos disciplinares, mencionan claramente dos líneas, aquellos temas referidos a la pedagogía y la investigación y aquellos de actualización en el campo de la profesión, como se puede observar en el cuadro que se presenta a continuación:

Necesidades de capacitación desde la perspectiva de los directores de Carrera  
Actualización en las disciplinas y tecnologías de la profesión.

<b>FACULTAD</b>	<b>Carrera</b>	<b>Temas</b>
<b>Arquitectura</b>	Arquitectura	Metodologías Proyectuales Crítica Arquitectónica y de Diseño
	Gestión Gráfica Publicitaria	Recursos Tecnológicos para el Diseño Gráfico Animación 2D y 3D
	Programa Humanismo	Actualización para docentes de Idiomas Actualización docentes de IPC

		Actualización docentes
		Estudios Contemporáneos
	Ingeniería en	Taller de Creatividad
	Producción y	Desarrollo de Videojuegos
	Dirección en Artes	Desarrollo de Guiones
	Multimedia	
<b>Ciencias Económicas</b>	Economía	Macroeconomía y Finanzas Públicas
		Microeconomía
		Planificación Estratégica
	Administración de Empresas	Estadísticas para Negocios
	Contador Público Autorizado	Auditoría Forense
		Normas NIIF
		Normas NIC
<b>Educación Técnica para el Desarrollo</b>	Carreras Agropecuarias	Prospectiva de la Agroalimentación
		Administración de Proyectos
	Telecomunicaciones y Electromecánica	Gestión de Redes
		Fibra Óptica
		Televisión Digital
		Luminotécnicas
		Electromecánica
		Recorridos virtuales, Smartwach
<b>Especialidades Empresariales</b>	Ingeniería en Emprendedores	Creatividad y emprendimiento
		Coaching y Liderazgo
	Ingeniería en Turismo	Herramientas tecnológicas: SPSS
		Investigación Turística: Líneas y tendencias
	Ingeniería en Marketing	Últimas tendencias de la Investigación de Mercado

		Finanzas para Marketing
	Ingeniería en Comercio y Finanzas Internacionales	Desarrollo de Habilidades de escritura para artículos en Inglés
		Análisis de Proyectos : Indicadores de gestión
<b>Filosofía</b>	Psicología Clínica	Actualización Clínica
	Psicología Organizacional	Temas de Recursos Humanos
<b>Ingeniería Civil</b>	Ingeniería	Construcción en general
		Hidrología e hidráulica
<b>Jurisprudencia y Ciencias Sociales</b>	Derecho	Argumentación Jurídica
		Filosofía del Derecho
	Trabajo Social	"Gestión Social del Talento Humano"
		"Diseño y evaluación de logros de aprendizaje en Trabajo Social
		Diseño y evaluación de logros de aprendizaje en Trabajo Social

Actualización y perfeccionamiento de acuerdo con los Ejes aprobados.

<b>Ejes</b>	<b>Temas</b>
<b>Ciencia y Educación</b>	Epistemología, nuevos paradigmas de las Ciencias Básicas.
<b>Pedagogía y Didáctica</b>	Educación de Calidad
	Didáctica
	Metodologías y tecnologías educativa
	Currículo por itinerarios
	Interdisciplinariedad
	Portafolio docente, portafolio del

	estudiante
	Evaluación de la calidad
	Técnicas para la gestión tutorial
<b>Investigación</b>	Diseño de Proyectos de Investigación
	Metodologías de investigación de acuerdo a las áreas del conocimiento
	Investigación educativa
	Narrativas científicas: elaboración de ensayos y artículos científicos
	Metodología cualitativas
<b>Tecnologías Comunicativas</b>	Manejo de Tecnologías: Uso de herramientas gratuitas de Internet
	Programación para móviles
	Realidad virtual
	Holograma: manejo y usos
<b>Gestión Académica</b>	Administración educativa
	Manejo de conflictos en el aula

Los Directores de Carreras sugieren temas que pueden agruparse en 5 de los ejes propuestos, poniendo especial énfasis en la necesidad de fortalecer el área investigativa desde la formulación de proyectos hasta la redacción y publicación de artículos científicos; también refieren temas actualización en el campo profesional, señalando que esta área debe fortalecerse. Por otro lado, algunos de los Directores coinciden en la necesidad de capacitar en la nueva Reglamentación vigente y el Plan del Buen Vivir

### **3.3 Necesidades subjetivas y personales de las y los docentes como actores clave del proceso de cambio que demanda la educación superior ecuatoriana hoy.**

#### **3.3.1 Identidad: formación académica vs ejercicio profesional.**

Una característica de la universidad ecuatoriana, y nuestra universidad no ha escapado a ello, ha sido el predominio de un docente cuya principal actividad ha

estado centrada en el ejercicio de su profesión de origen y no en la docencia, y en la mayoría de los casos, el reconocimiento del docente en el sector educativo, ha dependido de su trayectoria en el sector productivo más que del mundo científico o pedagógico.

Recién el Reglamento de Régimen Académico establece la obligatoriedad de contar con un 60% de docentes a tiempo completo, cuya principal función será la vida académica, la docencia, la investigación, la innovación. El 40% restante, traerá la experiencia del quehacer de la profesión.

Sobre este tema, el experto Molitor dice: “Para varios docentes, el mundo de la ‘práctica’ (por ejemplo, el mundo de la empresa para los ingenieros, o la institución de la justicia para los docentes de derecho) constituye una referencia más pertinente, atractiva, que el mundo de la educación. Pienso que hay plaza para los dos tipos de docentes: docentes de la práctica que vienen del mundo profesional (abogado) y que explican a los alumnos el ‘cómo hacer’ y docentes ‘profesional’ que capacitan en los contenidos del conocimiento y al enfoque científico”.

El docente que viene del mundo de la profesión, conoce las necesidades de la empresa, pero no tiene tiempo para la búsqueda de conocimiento original, dice Molitor, es decir, para la investigación, y anota que es un error depender únicamente de las demandas de la profesión: “Me parece un error, y un riesgo, porque depender únicamente de las pautas y expectativas del sector profesional presenta un riesgo mayor: ser repetitivo y ‘reproductor’ más que productor”. Es decir, ambos docentes son importantes, cada uno desde su función enriquecerá la formación de los estudiantes y la vida académica de la universidad.

La experta Mónica Franco coincide con Molitor en la importancia de contar con docentes que vienen del campo profesional pero estima que deben formarse pedagógicamente: “yo considero que el docente debe venir de la práctica profesional, pero debe ser pedagogizado, un porcentaje por lo menos, no que saque un título de docente, sino que constantemente la universidad o institución donde colabora le brinde la oportunidad de una práctica pedagógica enriquecida, es decir, que se le dé información sobre metodología, que se hagan talleres, que se hagan simulaciones o laboratorios para ver de qué mejor forma se logra construir un conocimiento y lograr un objetivo o una meta académica”.

Coincidiendo con esta propuesta, la experta Dolores Rodríguez sostiene que el docente que viene del mundo de la profesión, que enriquece a la universidad con esa mirada práctica, debe recibir una formación didáctica para saber promover ese tipo de aprendizajes con sus estudiantes “es muy válido el conocimiento que tiene porque nos aporta a la institución universitaria un conocimiento práctico, pero también le hace falta formación didáctica, yo diría que le exigiría o le demandaría... una formación didáctica: qué es enseñar, porqué y para qué”.

El Dr. Medina sostiene que es el profesorado el que tiene que resolver esta dicotomía, descubrir si la docencia es su opción, su camino de realización y especialización: que “...el profesorado quién realmente lo elija: qué quieres la dedicación prioritaria a la docencia o la otra profesión y también siempre cualquiera que sea esa dicotomía si el profesorado puede y debería en el tiempo que se dedique a la docencia que sea en la máxima calidad, el mayor rigor, la mejor preparación y eso es imprescindible”.

Dolores Rodríguez por su parte señala “Un docente universitario debe estar muy en contacto con la realidad social, profesional, con el mundo laboral, el profesor universitario adolece que solo conoce su materia, pareciera que su materia no estuviera conectada con nada más; que se dé un paseo por la realidad, que indagara, que buscara, que leyera dónde están trabajando nuestros estudiantes, cuáles son sus yacimientos de empleo, porque así su enseñanza la encarrilaría mucho mejor hacia esos procesos”.

Los criterios de los expertos consultados aportan elementos para sostener que es importante que un porcentaje de docentes proceda de la práctica profesional y enriquecer desde esa experiencia viva la formación de los estudiantes, pero demanda también a los docentes profesionales, tiempo para la investigación y la innovación, para la búsqueda de conocimiento original y una relación dinámica con el mundo de la realidad y como dice Antonio Medina, que cualquiera sea su procedencia, que el tiempo que se dedique a la docencia sea de máxima calidad.

Molitor, por su parte, ante la realidad anotada, añade que es importante fortalecer la identidad profesional docente, lo que requiere de una mayor valoración de su rol, de su estatus dentro de la propia institución de educación superior.

Los expertos entrevistados coinciden con el criterio planteado por la autora de la presente tesis sobre la escasa identidad con la profesión docente, esta realidad se explica entre otras razones por el tipo de vínculo que se fue desarrollando entre el docente y la institución, lo que a su vez debilitó la vida académica de la universidad. En el escenario actual, se trata de fortalecer su identidad docente, su rol, su pertenencia a la institución, lo que requiere de estrategias acordadas y apoyadas por la institución.

### **3.3.2 Actualización y Perfeccionamiento permanente**

En este trabajo se abunda en información sobre la importancia de la formación y actualización de los docentes para un desempeño de calidad de acuerdo con las exigencias de la sociedad actual. Se ha hecho referencia a los acuerdos internacionales, al marco jurídico nacional, a los teóricos e investigaciones recientes sobre el tema. Todos ellos coinciden en que los cambios que requiere la universidad actual, no solamente la ecuatoriana, no se harán sin la intervención del docente, pero no del mismo docente, sino de un docente renovado, inserto en la sociedad del conocimiento, en los debates de la sociedad contemporánea, desde aquellos que tienen que ver con el desarrollo, la producción de ciencia y tecnología, la innovación, la gobernanza, las opciones emancipadoras, los derechos, la diversidad, la interculturalidad, preparado para la investigación, para producir conocimientos y generar a través de procesos metodológicos, la pasión por el aprendizaje a lo largo de la vida.

Ese docente también está en gestación en nuestra sociedad y en nuestra universidad en particular. Por lo que se propone potenciar sus capacidades y conocimientos a través de un proceso de formación continua, capacitación y actualización para su función docente y para el fortalecimiento de la vida académica en general.

Los expertos entrevistados comparten esta visión; Dolores Rodríguez afirma que lo primero que hay que hacer es cambiar la mentalidad del docente, “el cambio que debe operar en la mentalidad del profesorado, respecto a cuál es su papel como docente, ese es un cambio fundamental, porque evidentemente si empezamos a cambiar en el alumno, primero tenemos que cambiar los docentes y mentalizarnos de que efectivamente nuestros planes de estudio, nuestros planes de trabajo con todo lo que eso incluye respecto a metodología, respecto

al sistema de evaluación es lo que debe cambiar, a mí me parece que el elemento fundamental, es el pensamiento del docente universitario”.

Cecilia Loor precisa que es importante desarrollar un proceso sistemático de capacitación que permita evaluar sus impactos. “la capacitación, que no puede ser una capacitación aislada, la capacitación tiene que ser sistemática, de permanente seguimiento y de impacto, pero de impacto medido, porque son los indicadores que nos permitirán decir no, estamos equivocados por allí, tenemos que ir por otro lado, entonces sistemático, de seguimiento y de impacto”.

Mónica Franco coincide con Loor y agrega que el docente debe actualizarse de manera permanente para manejar los recursos de la tecnología que ya utilizan los estudiantes: “un docente no es solo el que dicta clases, un docente es el que se actualiza, que se forma para mejorar sus resultados,....deben estar avocados en procesos de actualización porque existe la tecnología, porque existen una serie de recursos que son el instrumento fundamental de los jóvenes actuales y por lo tanto el docente no se puede quedar atrás, necesita tener elementos de mejor enganche con los estudiantes...”

Elizabeth Larrea es categórica al afirmar que ningún profesor universitario debe ejercer la docencia si previamente no ha pasado por un proceso de habilitación “ningún docente puede entrar en las salas universitarias simplemente con el bagaje trabajado desde la investigación o desde la propia profesión, los docentes deben aprender a producir aprendizaje y esa producción de aprendizaje lo lleva a tener dominios en términos de epistemología de los aprendizajes, dominio en métodos y modelos de aprendizaje, dominio en tecnología, en evaluación educativa, en técnica de aprendizaje, en tecnologías de la información de la comunicación y en la cuestión de la redes..” De esta manera la experta propone algunas de las temáticas en las que el profesor debe prepararse para ejercer una docencia de calidad y pertinente con los requerimientos de la sociedad del conocimiento.

En la misma línea, el experto Antonio Medina resalta la importancia de la formación inicial y de la formación continua de los docentes, poniendo su énfasis en la formación pedagógica y didáctica “Sí, yo creo que las universidades deberían tomar verdadera conciencia de la preparación didáctica del docente universitario y si maneja o no lo pertinente, si desarrolla o no los procesos de

innovación y si es capaz o no de completar las acciones que lleva a cabo con la adecuada formación pedagógica, sobre todo didáctica y eso tiene que plantearlo en la formación inicial como en la formación continua del profesorado, esa es la clave". El experto Medina establece una distinción entre las necesidades de capacitación de aquellos que se inician en la profesión docente, y aquellos más experimentados: "La formación inicial: el profesorado joven que vaya a dedicarse a la docencia debería tener una maestría en docencia universitaria y a partir de ahí debe de tener un año de trabajo con otros docentes, lo que se llamaría el proceso de inducción, de colaboración y compartir su trabajo con profesores experimentados, pero también los experimentados necesitan de la fuerza de los jóvenes y ahí estaría ...la integración de grupo, de desarrollo compartido, de búsqueda de una línea de actualización pedagógica y sobre todo didáctica a lo largo de toda la vida profesional de los docentes".

Frente a esta postura, el experto José Cifuentes, señala que todo proceso de capacitación y actualización debería partir de las necesidades sentidas del docente, si bien debe haber una propuesta desde la perspectiva institucional, esta habrá de empatarse con los requerimientos concretos del docente a partir de su experiencia "Hay un problema también, a veces los cursos que se dan no están respondiendo a problemáticas muy precisas, sentidas como necesidad, sino más bien como algo global, algo reglamentario, pero creo yo que no hay ahí la artesanía de acoplar el apoyo que se está dando al obstáculo concreto que se está padeciendo, aquí hay un riesgo de formalismo y una lógica idealista, pero que luego las contradicciones y problemáticas al que esta adelante, empatan solo al 10%, ... y aquí habría que ser más humilde para ser más eficaces y no es que no vas a dar todo lo otro, claro que lo vas a dar, nada tiene que quedar fuera, pero claro lo vas a escalonar y a organizar de tal manera que vaya siendo una respuesta más real, que en lugar de durar 2 semanas tendrá que luego venir 4 veces.... entonces es un proceso que tiene mediano plazo pero porque va logrando no solo poner información, sino que la información reestructure los hábitos para que sean más eficaces en la acción que se realiza, ya sea de docencia, de investigación o de vinculación".

En la línea de la reflexividad, o de la acción-reflexión-acción planteada por este experto, de lo que se trata es de que el docente se implique en su proceso de formación continua pero que a su vez este proceso se adecue a sus necesidades, a los problemas concretos que emergen de su práctica, de esa

manera no se abordarían temas en abstracto sino contextualizados en la realidad del docente buscando dar respuesta a los mismos.

Este planteamiento es compartido por la experta Alma Herrera quien señala que los procesos de formación deben impactar la actividad docente en el aula, para ello sostiene que es importante que la formación que se dé sea en contexto, pero que es necesario ese ejercicio de aplicación y análisis de los nuevos aprendizajes de manera sostenida “me parece fundamental redimensionar los procesos de formación docente para que la formación que se dé sea en contexto, pero también .... tendríamos que llevar a los procesos de formación docente a innovar la propia práctica de tal forma que lo que ellos están revisando o discutiendo en un plano se traduzca efectivamente en un proceso de trabajo académico con sus estudiantes para que prueben con ellos todos los planteamientos y replanteamientos que están haciendo, solo así entendería el proceso de formación del docente que de veras tuviera un impacto en los procesos y la calidad de aprendizaje de los estudiantes”.

Como han señalado los expertos, quizá el primer cambio que deba operarse en las universidades para enfrentar los desafíos de la sociedad del conocimiento tenga que ver con la mentalidad del profesorado, son muchas las exigencias que se le demandan para un ejercicio docente renovado, innovador, eficaz, por ello, coinciden en la necesidad de un proceso de formación sistemática, de permanente seguimiento y de impacto, que le permita también revisar su práctica docente a la luz de las nuevas teorías pedagógicas y didácticas.

La apuesta que hace la autora es precisamente por un proceso que fortalezca las capacidades, conocimientos y herramientas de los docentes para un desempeño de calidad, pero con una visión amplia, que no se reduzca a lo instrumental sino que resignifique el aporte del docente al desarrollo de la vida académica de la Universidad Católica potenciando de esta manera los aportes a la sociedad. Un proceso sistemático, secuencial, organizado que garantice al docente un espacio para su formación continua que se traduzca en una práctica docente de calidad, que le brinde satisfacciones por los aprendizajes, por las innovaciones, los trabajos colaborativos y le permita contribuir a la formación de un profesional comprometido con su formación permanente, con los aportes al desarrollo de país, al mejoramiento de su calidad de vida y a la convivencia pacífica.

### **3.3.3 Implicación de docentes: respuesta a sus necesidades.**

Uno de los temas centrales en el proceso educativo es preguntarse por el sujeto, en este caso, el sujeto del aprendizaje-docente. Algunos autores consultados, entre ellos Imbernón (2009 ) sostienen que todo proceso de formación requiere la implicación del sujeto, por ello, es preciso considerar sus expectativas, sus necesidades, valoraciones y sugerencias. De esta manera se logrará una propuesta particularizada que responda a las necesidades formativas expresadas por los docentes.

Para contar con su criterio se ha tomado la información proporcionada por los docentes en la evaluación de los cursos organizados por el CIEDD, durante los años 2011, 2012 y 2013, un total de seiscientos setenta y cinco docentes. Las preguntas consideradas son aquellas que corresponden a la evaluación académica del curso, específicamente las siguientes:

2.1. Este tipo de curso, en el marco de la capacitación continua que la universidad ofrece a sus docentes, ¿es el adecuado para mejorar la calidad de sus servicios educativos?

2.2. ¿La temática abordada en este curso contribuye a mejorar sus conocimientos y habilidades profesionales-docentes?

Adicionalmente, de la misma matriz de evaluación de los cursos, se tomaron las recomendaciones y sugerencias que realizan los docentes para mejorar su carrera académica, que van desde temáticas de capacitación que requieren hasta temas de horarios, metodologías y alternativas de difusión.

La valoración de las respuestas a las preguntas señaladas es cuantitativa, la calificación se hace en una escala de 1 a 5, donde el 5 constituye el puntaje más alto. A continuación se presenta un cuadro con la información consolidada de los años mencionados:

Año	Promedio pregunta 2.1	Promedio pregunta 2.2
<b>2011</b>	4.80	4.83
<b>2012</b>	4.70	4.77
<b>2013</b>	4.65	4.64
<b>Promedio</b>	4.72	4.73

Cuadro No. 2 Valoración de docentes de la capacitación recibida en el CIEDD

En la primera pregunta que indaga si el tipo de cursos que se ofrece es el adecuado para mejorar la calidad de los servicios educativos, el puntaje promedio global, de los 3 años, es 4.72 y en la segunda, que pregunta de manera más específica si la temática abordada en ese curso aporta al fortalecimiento de conocimientos y herramientas para su labor docente, el promedio es de 4.73, lo que indica que los docentes valoran en alto grado los cursos en los que han participado, tanto desde la perspectiva de las temáticas que le brinda la universidad a través del CIEDD, como desde la óptica del aporte específico de dichas temáticas al mejoramiento de su práctica docente.

Si se realiza una comparación por años, se puede observar una mayor valoración, en ambos indicadores, en el año 2011, año en que se logra desarrollar con mayor amplitud temáticas que permiten reflexionar sobre el nuevo escenario de la educación superior e introducir algunas innovaciones para enfrentar las nuevas exigencias.

De la misma matriz de evaluación de los cursos, se ha tomado el dato de las recomendaciones y sugerencias que realizan los docentes al CIEDD para mejorar su práctica y desempeño docente. La información proporcionada por los docentes es amplia, para presentarla se la ha agrupado en 5 categorías:

**a. Comentarios generales sobre el curso, la temática, el instructor;**

El criterio predominante es de alta valoración a los docentes que facilitan los talleres, se resalta la calidad de los profesores, su dominio del tema, su experticia, manejo pedagógico y respeto al grupo.

Un tema señalado con recurrencia es la importancia de que las autoridades de las respectivas Facultades participen de este proceso, especialmente en temas

de urgente aplicación, como Internacionalización, Investigación Formativa, Elaboración de reactivos, etc.

### **b. Sobre la metodología**

Los docentes solicitan trabajar en talleres, combinar la teoría con aplicaciones prácticas que pudieran trabajarse en grupos.

Sugieren introducir recursos tecnológicos, videos, referencias en internet, y para los cursos de inglés, la implementación de un laboratorio para ejercicios de audio.

Una sugerencia que ofrecen los docentes es que los cursos sean grabados y se coloquen en el link del CIEDD, para que los docentes que no pudieron participar puedan consultarlos, de la misma manera para la elaboración de los trabajos de aprobación del curso.

Un grupo de docentes solicita acompañamiento posterior para alcanzar ciertos productos, como en el caso de los talleres de Syllabus.

Piden también, en los cursos donde el uso de la tecnología es imprescindible, que se organicen grupos más homogéneos de acuerdo con el manejo de la tecnología, para poder avanzar al mismo ritmo. Otra alternativa sugerida al respecto, es que el profesor cuente con el apoyo de un ayudante para acompañar a los docentes que presentan más dificultades en estos usos.

### **c. Sobre las necesidades específicas del docente en temáticas de capacitación**

Los docentes abundan en temas de capacitación que estiman necesarios para su formación, algunos resaltan la necesidad de profundizar y ampliar temas en la línea Pedagógica, otros, en recursos tecnológicos para la investigación. Temas todos que han sido incluidos en la presente propuesta. A continuación se presenta el listado de los temas sugeridos:

Eje	Temáticas
<b>Pedagógico</b>	Portafolio docente
	Portafolio del estudiante
	Diseño de pruebas y de reactivos
	Diseño de casos (nacionales)
	Diseño de proyectos integradores por nivel
	Modelos y técnicas de enseñanza aprendizaje
	Organizadores gráficos
	Proceso de tutorías
<b>Tecnologías</b>	Utilitarios básicos
<b>Comunicativas</b>	Uso de la Plataforma Moodle
<b>Investigación</b>	Métodos de investigación por áreas del conocimiento: Ciencias Sociales, exactas, de la vida
	Métodos cualitativos
	Diseño de proyectos de investigación
	Proyectos IDIS
	Estadísticas aplicada a la investigación: Paramétrica y no paramétrica
	Redacción científica
	APA
	SPSS
Atlas Ti	
<b>Gestión Académica</b>	Planificación para las Carreras

Proponen también que se incorpore la formación en Derechos Humanos. Como puede observarse, los temas solicitados por los docentes expresan sus necesidades específicas de capacitación, identificadas a partir de su práctica docente, y pueden ser enmarcadas en las líneas de formación y actualización que se proponen en este trabajo.

#### **d. Sobre otras necesidades específicas del docente**

Los docentes presentan otro tipo de requerimiento especialmente referido a los horarios, valoran que se ofrezcan distintas alternativas para facilitar su participación, pero en los casos de profesores internacionales, en los que se

hace imposible esta alternativa, solicitan que se justifiquen sus asistencias para poder participar.

Hay otro tipo de sugerencias referidas a la creación de incentivos para los docentes, pues señalan que la capacitación se da fuera de sus horarios laborales. Todas aquellas sugerencias recogidas en la matriz, así como, de la observación directa y diálogos con los docentes, que se consideran pertinentes, han sido consideradas en la propuesta que se pone a consideración.

Es oportuno, en este punto, enriquecer este acápite con el aporte de los teóricos y expertos sobre el tema de la implicación de los docentes en su proceso de formación, pues desde su mirada, no se trata únicamente de responder a sus sugerencias y expectativas, sino que hay que propiciar un proceso de implicación y desarrollo de un itinerario de desarrollo docente.

En este sentido, Giusti (2007), afirma que toda propuesta de formación y capacitación debe incorporar la comprensión que hay un itinerario personal, definido por el propio docente, que va marcando su construcción subjetiva como profesional de la docencia.

El experto José Cifuentes coincide con esta propuesta y resalta la importancia de interrogarse sobre el grado de inserción del docente, de claridad y reflexividad sobre su práctica, contextualizada con un determinado grupo, con una determinada área, con una determinada Carrera y Facultad. “Hasta qué punto son conscientes del itinerario recorrido, de la problemática que se ha suscitado en el itinerario, de las condiciones que se han dado en el itinerario, de cómo han reaccionado los que estaban incluidos también en el itinerario, qué debilidades aparecían en el itinerario y qué fortalezas, de cómo se han resuelto las debilidades y las fortalezas y cómo realmente tiene una respuesta de mejora a todo esto y como se ha apropiado él, de ese proceso, de ese itinerario”.

De esta manera, el experto introduce una mirada que va más allá de recoger y responder a las motivaciones e intereses del sujeto-docente, sino más bien, de lograr, en su proceso de formación y actualización, su implicación en términos de reflexividad sobre su práctica “Yo hablo de una inserción en sus propios procesos, donde la reflexividad acompaña permanentemente a la práctica y a la acción y donde tiene obviamente toda una organización para hacerlo y para recoger lo que va saliendo a partir de la reflexividad porque de esta manera

devienen los sujetos....esto tiene que ser planificado, aquí no hay que renunciar a nada académico, nada epistemológico, ni nada técnico”.

La propuesta de José Cifuentes está enfocada a la metodología del proceso de formación y actualización, implicar al docente en una actitud reflexiva que le lleve permanentemente a interrogarse sobre su práctica, de tal manera que los temas propuestos no queden solo como información sino como compromiso de acción que se revisa periódicamente y se articula con nuevos temas, que a su vez deben responder a las necesidades sentidas de los docentes.

A partir de esta actitud reflexiva, se puede lograr lo que propone Giusti, la decisión personal del docente respecto del itinerario a seguir en base a la propuesta que le hace su universidad, es el docente el que con una actitud reflexiva, identifica sus debilidades, y la ruta que ha de tomar en el desarrollo de su carrera docente o investigativa. Este proceso según los expertos garantiza mejores aprendizajes y resultados y los beneficios involucran a todos: al docente, a sus estudiantes, a la universidad y a la sociedad toda.

En el presente trabajo se ha hecho referencia a las grandes exigencias de la sociedad del conocimiento, a la nueva normativa nacional que en perfecta armonía con los acuerdos internacionales generados a partir de la declaración de Bolonia reclaman de la universidad profundas transformaciones. En el contexto nacional, la LOES, el Reglamento de Régimen Académico y el Reglamento de Carrera y escalafón del profesor e investigador del sistema de educación superior, establecen las exigencias tanto a la universidad como a su personal académico para el cumplimiento de las funciones que les corresponden.

Se ha sostenido también que el cambio de la universidad tiene un actor fundamental que es el docente. El nuevo diseño de las Carreras, el cumplimiento de los resultados de aprendizaje en las unidades básica, profesional y de titulación, la preparación, el desarrollo y la evaluación de las actividades de aprendizaje lo tienen como protagonista, pero hay una intencionalidad en ese protagonismo: colocar en el centro del aprendizaje al estudiante, aportar a la construcción de los sujetos del aprendizaje: profesor-estudiante. Se ha dicho también que ese profesor está en gestación y que por tanto, las universidades deberán invertir recursos en su formación permanente, a tenor con lo que se establece en el reglamento del Régimen Académico (2013).

El análisis e interpretación de la información obtenida en cada una de las tres dimensiones posibilita la construcción de la propuesta que será presentada en el próximo capítulo y ratifica la necesidad de establecer un sistema de capacitación, actualización y perfeccionamiento continuo de los y las docentes como protagonistas centrales del proceso de cambio y mejora en que se encuentra hoy enfrascada la educación superior ecuatoriana.

## **CAPÍTULO 4**

### **IV. Propuesta de sistema de capacitación actualización y perfeccionamiento continuo de docentes universitarios de la UCSG. Fundamentación teórico metodológica e implementación del Sistema**

Ningún cambio será posible, desde mi perspectiva, si no se trabaja sobre la formación docente. De todas maneras son cambios complejos y a largo plazo ya que llevamos muchos años de prácticas educativas, como profesores y como alumnos, y por lo tanto están muy arraigadas. Se cambian los discursos pero no tan fácilmente las acciones. Los cambios curriculares profundos implican trabajos colectivos de muchos años, pero seguro vale la pena intentarlo siempre que se pueda y como se pueda”. Norma Amirante

#### **4.1 Introducción**

Como se apuntaba en el primer capítulo de la presente tesis, el Ecuador ha emprendido un proceso de transformación de la educación superior, que busca insertar al país en los grandes desafíos de la sociedad del conocimiento.

El marco legal que se ha ido configurando a partir de la aprobación de la nueva Constitución de la República, en el año 2008, y las subsecuentes leyes y reglamentos en el campo de la educación superior, establecen las pautas generales orientadoras del tipo de universidad que el país necesita.

Este nuevo marco jurídico e institucional, restituye a las y los docentes, como actores esenciales de la vida académica, de la consecución de la calidad del servicio educativo, y de la formación integral de las y los estudiantes. Para ello establece la obligatoriedad de contar con docentes a tiempo completo y medio tiempo, y una serie de exigencias en formación y producción intelectual.

Una de las características de este proceso de transformación de la universidad ecuatoriana es el papel relevante que otorga a la formación continua y mejoramiento pedagógico y académico, como una estrategia válida para preparar, motivar y acompañar a los y las docentes para los cambios que se requieren.

Ya en la Constitución de la República en la sección primera, destinada a la Educación, se garantiza la actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico de los docentes: **Art. 349.-** “El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico...” (p.162).

En el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, recientemente aprobado, se establecen los requisitos para la contratación y promoción del personal docente e investigador. En el capítulo destinado a la promoción del personal académico titular de universidades y escuelas politécnicas se dispone como requisito acreditar horas de capacitación en metodologías de investigación y aprendizaje y actualización en el área de conocimiento vinculada a sus actividades de docencia o investigación. Para el caso de la promoción del docente titular auxiliar 1 a auxiliar 2, establece además la capacitación en diseño curricular, uso pedagógico de nuevas tecnologías y fundamentos teóricos y epistemológicos de la docencia e investigación.

Esta atención especial a las y los docentes, se fundamenta en el consenso existente entre pedagogos e investigadores respecto a la idea que la calidad de la educación depende en gran medida de la calidad de los y las docentes. Ninguna transformación en educación superior se producirá solamente a través de leyes y reglamentos, sino que esta tiene que promover la reflexión, la formación y la acción comprometida de sus distintos actores, en especial de sus docentes, que son quienes hacen viable de manera directa una de las funciones esenciales de la universidad, la formación de sus estudiantes.

A partir de este postulado, muchas universidades han creado Centros o Institutos encargados de promover la capacitación y actualización de sus docentes con el fin de potenciar sus conocimientos, habilidades y destrezas para un mejor cumplimiento de su práctica docente. Sin embargo, algunos autores, entre ellos Palomero, (2003) señalan que las propuestas generalmente corresponden a cursos importantes, pero aislados, no articulados en un programa integral cuidadosamente diseñado y monitoreado para conocer y evaluar los impactos que pudiera o debiera generar.

Didriksson (2011), por su parte, añade que además de la premisa de la calidad, la educación en general y particularmente la educación superior, debe asumir los desafíos que emanan de una sociedad en transición que ha vivido en los últimos años grandes transformaciones. “Durante las últimas cuatro décadas, se ha vivido una transformación radical en todos los órdenes (métodos, lenguajes, contenidos, técnicas y paradigmas) de las áreas de la ciencia y la tecnología, que están impactando el desarrollo de la sociedad y a su bienestar (para bien o para mal)”. (Didriksson, 2011, p.1).

La Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, cuenta con una instancia que es la llamada a organizar la capacitación y actualización de sus docentes. Con la creación del Vicerrectorado Académico, y ante la necesidad de introducir reformas académicas, orientadas a mejorar el proceso de formación en el pregrado, se concibe la creación de una instancia, el Centro de Innovación Educativa y Desarrollo Docente, CIEDD, que “se constituya en el encargado de concretar las acciones para la implementación de los proyectos académicos y para la formación continua de los profesores en el ámbito de la docencia universitaria”

El Consejo Universitario aprueba la creación del Centro de Innovación Educativa y Desarrollo Docente (CIEDD), el 10 de septiembre del 2001, con el encargo de:

“Realizar cursos (en diferentes modalidades) y asesorías mediante los cuales los profesores reciban la preparación necesaria para la introducción de reformas, innovaciones y proyectos académicos en general.

Realizar cursos de formación continua en el ámbito de la docencia universitaria, con el propósito de incorporar tendencias pedagógicas actualizadas”.

Si bien inicialmente el CIEDD prioriza la capacitación en temas pedagógico-didácticos, esta visión progresivamente se ha ido ampliando para aportar de manera más integral al perfeccionamiento y desarrollo de la función docente. En el año 2009, el Consejo Universitario mediante resolución administrativa No 021-09, aprobó el proceso de Gestión del Talento Humano, que organiza los temas de capacitación docente en cinco ejes:

- Ciencia y Educación
- Pedagógico

- Investigación
- Uso de las Tecnologías Comunicativas en los procesos de aprendizaje
- Eje de la Profesión.

La propuesta de capacitación, actualización y perfeccionamiento continuo de los docentes e investigadores da cuenta de la visión que la universidad tiene respecto a su personal académico: qué tipo de docente, docente-investigador o gestor académico desea tener para garantizar la formación integral de sus estudiantes, qué tipo de saberes teóricos y epistemológicos valora, qué procedimientos metodológicos y técnicos considera deben enriquecer y facilitar su quehacer docente e investigador, etc. Así han sido concebidos estos 5 ejes o líneas de formación y actualización, que se integran al modelo pedagógico de UCSG.

En el contexto presentado anteriormente se evidencia la necesidad de diseñar una propuesta teórico-metodológica de formación, actualización y perfeccionamiento que oriente estratégicamente la formación de los docentes de la UCSG y establezca formas para implementarla, propuesta que pudiera servir de referencia a otras universidades de la región.

#### **4.2 Fundamentación teórica: La formación permanente y actualización de los docentes como proceso orientado a la calidad**

La propuesta considera como objetivo último en cuanto a logro de calidad, la formación del estudiante, en concordancia con el modelo pedagógico de la educación ecuatoriana en la actualidad y el modelo pedagógico educativo de la UCSG, centrado en la persona, centrado en el estudiante; en tal sentido parte del concepto de la relación existente entre la formación integral de las y los estudiantes de pregrado, con niveles de excelencia y responsabilidad social y la formación permanente de sus docentes.

En este sentido se parte de la premisa de que los docentes constituyen uno de los ejes esenciales para la garantía de la calidad de la educación superior. A partir de esta premisa, la capacitación del personal docente con fines de formación, perfeccionamiento y/o actualización, se convierte en una actividad prioritaria para las universidades, por el valor que aporta en dos dimensiones: por una parte, su cualificación, y por otra, y como consecuencia, la formación

integral de las y los estudiantes de pregrado, con niveles de excelencia y responsabilidad social.

La propuesta se fundamenta en los conceptos de formación y actualización permanente, en su enfoque sistémico, y en la gestión por procesos, bases conceptuales que posibilitan la coordinación de los procesos que corporizan el funcionamiento del sistema mediante la planificación, la implementación y la evaluación.

Para la definición del concepto de capacitación profesional del profesorado universitario, se acude a Rumbo (2005), quien afirma que antes de cualquier análisis es necesario definir lo que significa ser profesor universitario, tarea difícil, desde su perspectiva, pues no existe un perfil único del docente.

Según el autor, si el docente universitario forma a profesionales de distintos campos del saber, se lo podría caracterizar por el dominio de conocimientos, destrezas y actitudes para trabajar con estudiantes y objetivos institucionales diversos, de acuerdo con las Carreras en las que se desempeña. Por ello, hasta hace poco se creía que en educación superior, bastaba con que el profesor domine los conocimientos de la disciplina bajo su responsabilidad.

En esta línea de reflexión, Zabalza (2009) afirma que el sistema de educación superior vive una paradoja, pues los docentes universitarios tienen una débil identificación con el rol docente, y una mayor identidad con el área científica de su profesión:

La enseñanza universitaria constituye un espacio de actuación con escasa identidad profesional. Aunque nos sentimos y nos definimos como “profesores/as universitarios” no nos hemos preparado realmente para serlo. Nuestra identidad está vinculada al campo científico al que pertenecemos. Nos falta, por tanto, ese conocimiento específico sobre la naturaleza, componentes, procesos vinculados y condiciones que caracterizan la enseñanza. (p. 69)

Escudero (1999) afirma que la formación de los docentes, es una de las estrategias más seguras para el mejoramiento de la calidad de la educación, considerándolo un tema difícil de resolver. Afirma que todo programa de formación del profesorado responde a dos cuestiones sustantivas: “el modelo de Universidad, como institución educativa, en el que se piensa, se valora y se pretende promover; y (...) el correspondiente modelo de profesor por el que se apuesta y se pretende estimular y activar...”. (p.143). Continúa su análisis precisando que toda propuesta de formación, contiene respuestas a preguntas como las siguientes: de quiénes y para quiénes debe ser la universidad, qué tipo de cultura y formación debe ofrecer tanto en el ámbito de la profesionalización como de construcción de ciudadanía, qué tipo de saberes y conocimientos considera valiosos, qué tipo de relaciones ha de establecer con la sociedad más amplia y con contextos sociales y comunitarios más próximos. Qué valores y principios científicos, éticos y morales articulan la formación de los estudiantes y de qué forma han de insertarse en los currículos, planes de estudio y en las políticas de enseñanza y evaluación.

Estas preguntas son esenciales y aún si la universidad no se las ha planteado rigurosamente, están presentes implícitamente y se traducen en el quehacer de la institución. Desde esta perspectiva, se plantea el desarrollo de un sistema capacitación, actualización y perfeccionamiento continuo de los docentes, que fortalezca el camino para el desarrollo de su carrera académica y su sentido de pertenencia a la comunidad universitaria.

Sánchez (2002) anota que es cada vez mayor la importancia que se atribuye a la formación docente, entre otros factores, debido a la expansión del conocimiento, a los cambios operados en los estudiantes, a las exigencias sociales que se hacen al profesorado. Señala además que la formación docente contribuye a la comprensión e interpretación del cambio y la incertidumbre, signos de este tiempo. Por ello, desde su perspectiva, la formación de los docentes, responde a la necesidad de mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje en el nuevo contexto mundial. Propone que se denomine desarrollo profesional al proceso sistemático de mejora de los conocimientos, las prácticas y creencias de los docentes, para mejorar su ejercicio docente, investigador y gestor, funciones de la educación superior. Para ello sugiere partir de un proceso de diagnóstico de necesidades que permitan elaborar un programa y actividades que respondan a

dichas necesidades, idea que se corresponde con las ideas que orientan la indagación en la presente tesis, tal proceso diagnóstico:

“Debe entenderse como un proceso planificado, de crecimiento y mejora, en relación con el propio conocimiento, con las actitudes hacia el trabajo, con la institución, y buscando la interrelación entre las necesidades de desarrollo personal y las de desarrollo institucional y social” ( Sánchez, 2002, p. 25 ).

Sánchez afirma que el desarrollo profesional del docente, constituye el proceso de construcción de su identidad profesional, entendida como la satisfacción en el ejercicio de la profesión, por ello precisa que no solo se trata de mejorar los conocimientos, sino también la actitud del docente hacia el trabajo y hacia la institución, por ello, articula las necesidades de desarrollo personal y las necesidades de desarrollo de la organización.

Otro concepto esencial para la fundamentación teórica de la propuesta es el enfoque sistémico en que se apoya. Sánchez aporta desde esta mirada, una concepción sistémica del desarrollo profesional de los docentes, señalando que se trata de un proceso amplio, flexible, participativo, que está centrado en el docente, pero en un interjuego permanente con la organización, con sus demandas y necesidades, señalando a su vez que el clima laboral, la valoración del rol docente, y de la misma formación, así como los reconocimientos, académicos y económicos, todo ello contribuirá a este objetivo, impactando en la calidad del servicio educativo y en los aprendizajes de los estudiantes.

Precisando entonces, los conceptos que se asumen desde la perspectiva de la autora: la capacitación, actualización y perfeccionamiento continuo de los docentes universitarios, es un proceso que incluye la valoración y desarrollo de conocimientos, habilidades y destrezas en distintos campos.

En primer lugar, actualización y dominio de conocimientos científicos en el ámbito de su disciplina, abriéndose a las nuevas tendencias de la multi y transdisciplinariedad; en segundo término, desarrollo de capacidad para investigar, y por tanto, para recrear su área del conocimiento, y, en tercer lugar, competencias docentes, entendidas como conocimientos y destrezas pedagógicas y didácticas para promover aprendizajes significativos entre sus estudiantes, y el desarrollo de motivaciones y habilidades para aprender durante

toda la vida. En este último campo, las tecnologías comunicativas constituyen un recurso de amplias posibilidades y aportes, que el docente deberá conocer, manejar y usar en los procesos de aprendizajes con sus estudiantes y a nivel personal.

A su vez, la institución debe ofrecer a los docentes, espacios para analizar y debatir temas importantes en la actualidad, como la democracia, la gobernabilidad, el poder, la doctrina de derechos, la interculturalidad, las identidades, la ecología, los movimientos sociales, la ética, con el objetivo de promover el desarrollo de la reflexividad y el pensamiento crítico, fundamentales en la formación y en la vida universitaria. Temas de obligada referencia para contribuir a la construcción de una cultura de paz, a la convivencia pacífica y al reconocimiento y respeto al otro.

Paralelamente a este proceso, la universidad debe implementar un sistema de reconocimientos y recompensas, por los aportes que la actualización y perfeccionamiento continuo del profesorado le brinde al mejoramiento de la calidad del servicio educativo que oferta. En definitiva, se trata de que la Universidad se pregunte sobre la sociedad que quiere ayudar a construir, y aporte realmente a ese objetivo, formando a sus estudiantes, para un mundo mejor.

La formación permanente del profesorado no puede reducirse al entrenamiento en ciertas técnicas o estrategias pedagógicas, pues las bases de profesionalización docente han de asentarse no sólo sobre técnicas didácticas, ya que otros contenidos éticos y morales, sociales y políticos, indagadores e interpretativos, también la constituyen y realizan. (Escudero, 1999, p.27)

Molitor (2010) plantea que la docencia universitaria contemporánea debe abordar por lo menos dos cuestiones:

- a. La formación general para la ciencia y para la cultura. Desde su perspectiva, el conocimiento de la ciencia debe correr paralelo a una formación en la cultura, pues es esta última la que permite al estudiante ubicar su práctica en un universo de sentido y un conjunto de relaciones sociales.

- b. En segundo lugar, plantea que la universidad es el lugar privilegiado donde se desarrollan formas de pensamiento, por tanto, la universidad no debe descuidar su rol en el desarrollo de capacidades cognitivas y reflexivas, lo que en definitiva es el aprender a conocer y aprender a evaluar, capacidades, que según el autor, permiten el desarrollo de la creatividad, y el juicio moral, base para la construcción de ciudadanía: “Como instituciones culturales, las universidades son lugares donde se toma consciencia de los demás, de la alteridad, de la existencia de otras culturas y visiones del mundo”, (p: 11).

Molitor (Ibid) añade que si la Universidad aporta desde esta perspectiva, el estudiante podrá situarse ante un abanico de opciones, y elegir a partir de las referencias sólidas que se le ha proporcionado. Insiste, por último, que se los debe formar para la democracia, el respeto y reconocimiento al otro, a sus formas de pensar, a sus posturas, para garantizar la convivencia pacífica.

En definitiva, la Universidad ha sido tocada, y llamada a interrogarse sobre su quehacer, sobre su lógica de gobierno, sobre sus relaciones internas y sus vínculos con el mundo externo. En ese escenario deberá analizar las demandas que provienen del Estado, la demanda social y del mercado, y responder a ellas sin perder su esencia, sin olvidar que la universidad siempre estuvo para lo superior, y ello será posible si restituye a los sujetos del aprendizaje como centro y razón de su quehacer.

En cuanto a la concepción sistémica que posibilitará la implementación del sistema de capacitación, actualización y perfeccionamiento continuo de los profesores se propone una gestión articulada y coordinada con otras instancias, especialmente el Vicerrectorado Académico cuyos proyectos debe impulsar y al que se pertenece, la Comisión de Evaluación Interna, las Facultades y las Carreras, de donde provendrán demandas específicas de acuerdo con la evaluación integral al docente y a su desempeño en el campo del conocimiento respectivo, tanto en lo metodológico como en las interacciones con los estudiantes y con los colectivos de docentes.

De esta manera, se busca la interrelación entre la planificación, implementación y evaluación, de manera que un proceso alimente al otro de manera fluida y las instancias involucradas, como parte del sistema universitario, participen en forma

coordinada implementando conjuntamente estrategias que permitan consolidar logros y aprendizajes y mejorar la calidad del desempeño docente.

La organización del sistema se basa en el diagnóstico de las necesidades de formación, dadas en las tres dimensiones que se abordaron en el capítulo III de la presente tesis:

1. Necesidades institucionales del país.

El análisis de este criterio se hace a partir de dos dimensiones: el nuevo marco jurídico que define el escenario de transformación de la educación superior, y, el proceso de cambio que debe operarse involucrando al personal académico-docente.

Respecto al marco jurídico se hace referencia a la normativa que emana de la Constitución de la República, la LOES, los Reglamentos de aplicación de la LOES: de Carrera Académica y Escalafón del profesor e investigador y el de Régimen académico y el Plan del Buen Vivir. Este es el gran escenario que marca las demandas que se hacen a la educación superior para el nuevo proyecto de país que se pretende construir.

En este contexto de grandes transformaciones y exigencias a las instituciones de educación superior, se analiza el rol del docente como actor clave del proceso de cambio, criterio confirmado y respaldado unánimemente por los expertos entrevistados.

2. Necesidades institucionales de UCSG.

Se realiza un análisis interno de la institución, de las necesidades que emanan del Plan Estratégico de Desarrollo institucional, del Modelo Pedagógico, de la Comisión de Evaluación, de las Carreras desde su especificidad y, la información que se genera en la evaluación de cada uno de los cursos organizados por el CIEDD.

3. Necesidades de los docentes como actores clave del proceso de cambio y del fortalecimiento de la vida académica.

Se consideran, las necesidades del personal académico-docente de UCSG. Qué demandas presenta desde sus condiciones particulares para hacer posible su implicación y la construcción de un itinerario que le permita formarse y actualizarse para responder a los desafíos de la docencia en la sociedad actual, contribuyendo a su vez al fortalecimiento de la vida académica de su universidad.

El Sistema de capacitación, actualización y perfeccionamiento continuo de los docentes de la universidad, se organiza en 5 ejes que permitirán desarrollar las capacidades que requiere el profesor universitario de UCSG: 1) de la Ciencia y educación, 2) de lo Pedagógico y Didáctico, 3) de la Investigación, 4) de las Tecnologías Comunicativas y 5) de actualización en las disciplinas y tecnologías de la profesión.

Además, desde la perspectiva de que la universidad debe ser el espacio privilegiado para el desarrollo del pensamiento crítico, de la reflexión, del debate, se propone una línea denominada Universidad y Responsabilidad social, para el abordaje de temas de interés e impacto social.

Consultados los expertos, coinciden todos en la pertinencia de las líneas de formación y actualización propuestas, sin embargo, algunos de ellos, como Molitor, Alma Herrera y Elizabeth Larrea sugieren incorporar nuevas líneas que desde la perspectiva de esta autora pueden incluirse como temáticas o como eje transversales, en el caso de la Deontología.

Cintha Chiriboga, expresa su acuerdo con las líneas pero considera que es importante que estos temas sean integrados en el syllabus para garantizar su aplicación. “me parece excelentemente bien pensado estas cuatro líneas de formación para los docentes, yo coincido contigo, pero es relevante en tanto los docentes sean capaces de integrar esos conocimientos y aplicarlos en su práctica docente.”

Desde la perspectiva de Chiriboga, la formación en temas pedagógicos resulta obvia por ello no la comenta ampliamente, pero resalta y valora cada uno de los ejes propuestos, argumentando su importancia para el quehacer docente. Sobre el eje de investigación afirma “el rol de un docente, no importa la asignatura que enseñe, no solo los profesores de investigación, es siempre concebir el aprendizaje de sus estudiantes teniendo la investigación como una de las herramientas pedagógica que orilla a los chicos a usar, o siempre tiene que hacerlos investigar, ahí se conecta con el tema pedagógico porque una manera de aprender poderosamente cuando estás aprendiendo, es investigar.”

Chiriboga sostiene que incorporar la investigación en la formación de los estudiantes constituye un aporte importantísimo para su vida profesional:

“imposible ser un buen profesional si no investigas todo el tiempo porque es la única manera de seguir aprendiendo, o sea, es una destreza para aprender a aprender, es un regalo que le hacemos los educadores a los estudiantes para el resto de su vida, gracias a la investigación, es la herramienta para seguir aprendiendo una vez que le das el título en la universidad”.

En la misma línea, la experta Dolores Rodríguez pone el énfasis en la relación docencia-investigación: “Me parece coherente, y voy a decir por qué, todo docente, yo entiendo, y por la experiencia que me acompaña, que no solamente imparte docencia si no que el ámbito de la investigación debe estar vinculado a la docencia, porque los conocimientos se van quedando obsoletos, van decayendo y van perdiendo entidad dentro del campo, del área del conocimiento y entonces me parece muy pertinente la investigación, me parece super pertinente, porque además el docente debe investigar sobre la propia realidad donde va a desempeñar esa tarea”.

La experta Norma Amirante apoya también la propuesta, resaltando el tema de los aprendizajes y las herramientas didácticas para lograrlos: “Estoy de acuerdo, haciendo hincapié en la necesidad de profundizar en la propuesta de aprendizaje de acuerdo a las corrientes epistemológicas que las sustentan, porque eso va a dar elementos para organizar las prácticas docentes que deseamos. Obviamente tendría que existir una parte de capacitación didáctica que es cómo organizar planes de estudio, programas, materiales, dinámicas de aula, etc.

Respecto al eje de las Tecnologías comunicativas, Cindy Chiriboga, afirma que los docentes deben actualizarse y conocer todas las herramientas tecnológicas que apasionan y dominan los jóvenes, para potenciar su uso en su desarrollo académico: “Saben usar las redes sociales maravillosamente, pero usos académicos de las herramientas tecnológicas son pobrísimos, entonces, es importante que uno use el saber que los chicos tienen de tecnología para las redes sociales para que los arrastres a usar este saber tecnológico para su crecimiento académico cosa que ellos no saben hacer, entonces, también es responsabilidad de los profesores no solamente saber de tecnología en abstracto sino estar conectado de cuáles son las tecnologías de moda que más apasionan a los chicos para saber traer eso al diseño de sus clases con fines académicos, las redes sociales, el chateo, los iclubs, cualquier cosa que esté de

moda. Es fundamental, por eso creo que has elegido excelentemente estas como cuatro grandes líneas de formación a los docentes universitarios”.

Sobre el eje de responsabilidad social, dice Chiriboga “...eso conecta con las ideas de Henry Giro, pedagogo de la línea de la pedagogía crítica de Pablo Freire, que ha pensado mucho en el mundo de la educación primaria y secundaria pero que estas ideas que tú tienes conectan con sus ideas porque él siempre decía que el buen educador es un intelectual, ¿en qué sentido? En que estaba al tanto de los problemas contemporáneos y traía esos problemas al aula, con más razón en el mundo de las profesiones cuando se los planteas como problemas contemporáneos que toca resolver, porque así, en lugar de estar dando una clase inadecuada de ética aparte, cada profesor es responsable de una formación ética a partir de la discusión de sus profesiones y de cómo resolver un problema de su profesión que frente a un problema contemporáneo trae dilemas éticos, y donde hay que tomar decisiones en las que actúas con ética, esa es la única manera de aprender ética dentro de las propias clases, es una manera también de guiar a los chicos para que sean pensadores críticos frente al mundo contemporáneo y desde su profesión” .

Coincidiendo con esta mirada Mónica Franco señala que el docente debe conocer más de lo que está pasando en el mundo “Yo creo que estas líneas son vitales, pero de la práctica, de lo que he podido ver en el nivel medio, un elemento fundamental - y aquí me voy parecer a esos antiguos moralistas que nosotros criticábamos tanto-, en la práctica al docente le hace falta como visión, le hace falta conocer del mundo, lo que está pasando en el mundo”.

Por su parte Molitor, valora la pertinencia del programa y propone una línea nueva: “Me parece bastante completo. Tal vez, una línea complementaria: la Deontología. Como docente y del punto de vista de los usos de los conocimientos”. Esta nueva línea propuesta por Molitor, si se toma el enfoque planteado por Cindy Chiriboga, no debería constituir una línea independiente sino que debe ser un eje transversal que cruza la formación y reflexión permanente del docente, para a su vez plasmarla en la formación de los estudiantes.

La experta Alma Herrera también sugiere agregar dos nuevas líneas: “Me parece que esas 5 líneas sí abordan el conjunto de elementos que tendríamos que

impulsar, sin embargo creo que hay un punto de partida fundamental y tiene que ver con la comprensión de quién es su estudiante”. Sostiene esta experta que la mayoría de los procesos de formación del docente incorporan el manejo de las tecnologías, la generación de conocimiento, la actualización y profundización disciplinar o la epistemología, pero son muy pocos los que parten de la comprensión de los nuevos patrones de aprendizaje, comunicación y pensamiento de los estudiantes, de esta manera añade, “desde mi perspectiva habría que incorporar un balance profundo acerca del contexto y del análisis y comprensión del perfil del estudiante del siglo XXI, de tal suerte que no serían 5 sino 7 las líneas que conllevaría un programa de formación docente, las otras 2 que agregaría podrían ser: el contexto en términos de entender la complejidad de siglo XXI y el segundo el perfil del estudiante. Los docentes pueden estar especializados pero siguen estando descontextualizados.

El Dr. Antonio Medina señala que el docente debe sostenerse en dos tipos de saberes, el de su profesión de origen y el de la profesión docente: “Bueno lo que parece claro es que el docente universitario, tiene que tener dos pilares, el pilar del saber en la disciplina o transdisciplinariedad que debe tratar de ser un experto en el campo de la medicina, del derecho, etc., pero eso ahora ya no es suficiente para ser el docente que se requiere y por eso es tan importante que se generen nuevos modelos de capacitación de profesorado para que adquiera el compromiso de lo que representa ser docente o profesor, de tal forma que eso requiere una profesión y el docente tiene que adquirir las claves de la profesión: un código ético, una metodología pertinente, un nivel de alta investigación, la innovación ligada a su práctica y todo esto hará que el profesor universitario sea un gran profesional”. De esta manera su mirada coincide con la de la autora, al reconocer la importancia de la actualización en las disciplinas de la profesión.

La experta Elizabeth Larrea propone trabajar la gestión de los aprendizajes “entonces realmente de lo que me estás planteando, lo que yo aumentaría es esta gestión del conocimiento de los aprendizajes, fundamentalmente para el manejo de narrativas, para el manejo de convergencia y para el manejo de redes que nos parece que es fundamental, sobre todo ahora que en el país va a desarrollarse procesos de alta movilidad académica”.

Interrogada especialmente sobre el eje Ciencia y Educación, reafirma su importancia que el órgano rector de Educación Superior al que representa, le

atribuye: “Nosotros estamos planteando a nivel nacional dos tipos de fundamentos epistemológicos: un fundamento epistemológico inicial que es el de la habilitación que está basado fundamentalmente en las nuevas formas de organización del conocimiento de la ciencia y la tecnología , y una segunda fase, que ya tiene que ver con cómo se organiza el conocimiento en función de las disciplinas que sustentan la profesión o que el mismo maestro organiza a partir de las llamadas asignaturas, estos dos elementos son fundamentales, porque nosotros podemos hablar de la complejidad en términos generales a nivel de las nuevas formas de organización del conocimiento y resulta que el profesor de física sigue teniendo los constructos teóricos, metodológicos de la física mecánica y no ha introducido la cuántica ni la teoría del caos, entonces, es fundamental el hecho de que, lo uno es quizá hasta el aprestamiento intelectual para la organización de un conocimiento integral, o poli causal, multidimensional , y lo otro ya es el aterrizaje de estas nuevas formas de organización con las nuevas corrientes epistemológicas, con las nuevas teorías o sistemas conceptuales que pertenecen pues al objeto mismo de la asignatura o del campo de la asignatura a la que pertenece el docente”.

Por último, la experta Cecilia Loor sin desestimar las líneas propuestas, sugiere englobarlas en la categoría de competencias pedagógicas “yo no haría la separación, cuando usted está hablando de las competencias pedagógicas, las competencias pedagógicas de un docente tienen que ver con lo que es técnico, tiene que ver con el manejo de las tecnologías, con el manejo de la investigación o con la suficiencia de la investigación, ya no es posible tener separado, o sea si yo quiero tener competencias pedagógicas, no sabría decir cuáles son, porque tiene que ver con provocar aprendizajes que sean expansivos, aprendizajes que sean óptimos y para eso necesito tener investigación, hacer investigación, entrar a la investigación, necesito saber tecnologías, entonces yo creo que ya no tenemos que separar, ....o sea allí la situación del docente, del quehacer docente, la innovación, la indagación reflexiva, tiene que ver con lo pedagógico, o sea las competencias pedagógicas son me parece y eso lo trabaja el Doctor Medina por ejemplo, como el gran paraguas donde están todas estas”.

La opinión de los expertos valida la propuesta. Desde su perspectiva, las líneas o ejes de capacitación y actualización propuestas responden a las necesidades actuales de la docencia, de la formación del estudiante del siglo XXI y de la transformación que requiere la universidad. No se encuentran discrepancias,

más bien la enriquecen complementándola con nuevas líneas que desde la perspectiva de la autora constituyen temáticas que se pueden incluir en la propuesta o temas que deben transversalizar la formación y la práctica de los docentes, como es la contextualización, la deontología o el perfil del estudiante actual.

La única opinión un tanto divergente tiene que ver con la agrupación de todos estos ejes en una categoría que podría denominarse competencias pedagógicas, pero si bien, ciertamente los ejes propuestos constituyen pilares de la profesión docente propiamente, por razones didácticas y para garantizar un enfoque integral de la actualización y perfeccionamiento docente, se mantiene la división en ejes originalmente propuesta.

#### **4.2.1 Modalidades y Metodología**

Un sistema de capacitación, actualización y perfeccionamiento continuo de los docentes necesita acudir a distintas modalidades que le permitan lograr los aprendizajes propuestos así como ampliar las oportunidades para todos los docentes. Una de ellas son los cursos, talleres y seminarios desarrollados de manera presencial. En la propuesta se pretende incorporar otros espacios: las comunidades de aprendizaje y el acompañamiento a los docentes para la elaboración de los saberes y la aplicación efectiva de éstos en su práctica pedagógica, por lo que se consultó a los expertos este tema.

La experta Alma Herrera sostiene que es importante que se multipliquen los ambientes de aprendizaje “también podríamos apoyarnos en las tecnologías de información y comunicación, también tendríamos que apoyarnos en los procesos de tutoría, de tal forma que la formación docente no represente un evento aislado en el tiempo, sino que sea un reto, una manera de ser que nunca acabe...y eso implica que a lo largo de todo el año escolar debiera haber espacios donde los docentes puedan multiplicar sus talentos de aprendizaje y puedan apropiarse de las ventajas que representan todas las modalidades educativas”.

Elizabeth Larrea, coincide en la importancia de los espacios de capacitación y añade 2 nuevas modalidades, los colectivos académicos y las redes de gestión del conocimiento. Desde su perspectiva, estas modalidades permitirán

consolidar espacios interdisciplinarios de reflexión y de construcción de propuestas de aprendizaje “una forma es la capacitación, o sea indudablemente estos procesos de perfeccionamiento sean virtuales o presenciales son importantes, pero nosotros creemos que hay un segundo elemento que es fundamental y es la construcción o la organización de colectivos académicos, colectivos académicos que no solamente reflexionen sino colectivos académicos que estén construyendo colectivamente propuestas de aprendizaje” La experta señala que estos espacios están creados ya en los Reglamentos de Carrera Académica y de Régimen Académico, por lo que tendrán todo el apoyo de los órganos rectores, como de las propias universidades para lograr que docentes procedentes de distintas Facultades construyan visiones pedagógicas comunes, metodologías de aprendizaje, materiales didácticos, guías y más ... “nos parece que debe ir como conectado, los espacios de formación, los colectivos de producción y un tercer elemento que ya tiene que ver con las formas como se va a organizar el sistemas y son las redes, las redes de gestión del conocimiento y las redes de gestión académica, serían como los tres grandes procesos que deben de ir simultánea para darle continuidad”.

El experto Antonio Medina agrega otro elemento: la investigación, desde su perspectiva, no habrá innovación sin investigación por lo que ambos procesos deben ir ligados: Crear redes de innovación al profesorado y en cada curso elegir un grupo, diseñar una propuesta de práctica innovadora, grabar los elementos más importantes de su práctica e intentar desarrollar en profundidad una línea en los que ellos deben de ser realmente expertos”.

Norma Amirante, por su parte, propone complementar las capacitaciones con la observación áulica, de tal manera que se garantice la aplicación de los aprendizajes compartidos: “trabajo en talleres y de observación directa o indirecta del espacio del aula, NO ALCANZA el trabajo teórico, es necesario pero completamente insuficiente si no se complementa con el práctico. Esto es difícil de lograr, porque los profesores pueden sentirse observados, hay que ser muy cuidadosos con las críticas y las dinámicas de grupo, pero para mí es rigurosamente necesario”.

Al respecto, la experta Cindy Chiriboga expresa que la observación áulica debe estar enfocada al apoyo, asesoría y acompañamiento para el mejoramiento del desempeño docente, nunca con fines de evaluación pues eso desvirtúa su

objetivo: “Para nada, porque si no, entonces era una farsa, se volvía un ejercicio en el que los docentes mostraban un proceder orientado a tratar de evidenciar lo que ellos pensaban que deseaba el evaluador, para que me evalúe bien...”

El criterio experto, por tanto, valora la propuesta de complementar los cursos, talleres y seminarios con la constitución de grupos de estudio y producción intelectual, que han recibido distintas denominaciones: colectivos académicos, redes académicas, grupos de estudio, agregando la observación áulica para el acompañamiento y asesoría de los cambios que deben operarse en el aula, no con fines de evaluación.

La experta Elizabeth Larrea amplía la visión de la virtualidad para la conexión de los colectivos con otros espacios similares de otras universidades u organismos internacionales que estuvieren trabajando las mismas temáticas.

Consideradas las modalidades, se hace necesario perfilar la metodología de trabajo. Sobre el proceso macro, Cinthya Chiriboga propone conformar un equipo académico con delegados de las distintas Facultades, que sería el responsable de acompañar a sus docentes en los procesos de cambio: “es importante que tu armes un equipo de gente de cada carrera o de cada Facultad a quien vas formando como los responsables académicos de lo que se llama la calidad docente de ayudar al desarrollo docente y los vas formando especialmente en saberes pedagógicos, lo mismo que van a aprender los profesores pero con un poco más de profundidad con un poco más de lectura, espacios más de discusión, de reflexión, de profundización, de escuchar inquietudes”.

El experto José Cifuentes pone el énfasis en la implicación del docente, en la reflexividad que debe promoverse en el proceso: “Yo hablo de una inserción en sus propios procesos, donde la reflexividad acompaña permanentemente a la práctica y a la acción y donde tiene obviamente toda una organización para hacerlo y para recoger lo que va saliendo a partir de la reflexividad porque de esta manera deviene unos sujetos”

Mónica Franco se centra en la metodología del curso propiamente y sugiere combinar la conferencia y el estudio de casos, “yo trabajaría una metodología

compartida que sería la conferencia que yo le doy mucho valor todavía y el análisis de caso, análisis y resolución del caso”

Por su parte, la experta Cecilia Loor, propone extender el curso creando grupos de estudio que permitan a sus participantes profundizar el tema, elaborar inquietudes, para concluir con su trabajo de aprobación: “lo que funcionaría son los grupos de estudio, o sea no se podría terminar un curso si de alguna forma no hay un compromiso ...para poder hacer el trabajo, para poder pensar, para poder ver qué fue lo que más le interesó, que cosas puede usar, de allí del que tener por ejemplo y eso sería virtual, grupitos de estudio que funcionen virtualmente, unos foritos donde uno se apoyen y se ayuden para hacer el trabajo inclusive”.

La valoración realizada por los expertos, permite sustentar esta propuesta. Su criterio avala y nutre las preguntas centrales que han permitido diseñar el Sistema de capacitación, actualización y perfeccionamiento continuo de los docentes coincidiendo en términos generales con cada uno de los criterios de análisis seleccionados.

#### **4.3 Fundamentación Metodológica: Interrelación de procesos para la mejora continua.**

El tema metodológico es abordado en dos dimensiones, una macro, referida a la gestión institucional propiamente y otra micro referida a la organización interna para el logro de los objetivos y ejes propuestos. En esta dimensión se incluye también la metodología que sustentará el proceso de formación de los docentes.

La Universidad Católica de Santiago de Guayaquil ha definido su modelo de gestión desde una perspectiva sistémica, de tal manera que el gran Sistema de Gestión Universitaria, integra los subsistemas de Formación, Investigación y Desarrollo, Vinculación con la comunidad, Bienestar Universitario y Gestión Administrativa Financiera.

En el documento del Plan Estratégico de Desarrollo Institucional UCSG (2012) se señala la siguiente articulación, como condición para su operativización:

“El análisis permanente de las tensiones de la realidad social y de la educación superior y la constitución de redes de auto-organización y retroalimentación que surgen de las dinámicas de planificación, gestión y

evaluación, insertas en enfoques de calidad y mejora continua, de los subsistemas, funciones, procesos y actores universitarios, en la multiplicidad de interacciones entre ellos y la sociedad”. (p.4)

En este marco, la propuesta considera que el Sistema debe organizarse alrededor de los sujetos del aprendizaje, estudiante/docente, que son los actores principales del proceso educativo. En el contexto se encuentran los subsistemas institucionales articulados para lograr una gestión de calidad orientada a los logros, y en el contexto más amplio las demandas macro provenientes de la sociedad actual, local, regional, nacional y global de la sociedad del conocimiento.

Dentro del Subsistema de Formación, se propone una gestión articulada entre las Carreras, la Comisión de Evaluación Interna –CEI-, y el CIEDD, con el objetivo de dinamizar los procesos de planificación, gestión y evaluación. Esto es, las tres instancias producen una información que debe ser procesada y analizada conjuntamente, para retroalimentar sus procesos de planeación, gestión y evaluación en un continuo que complementa y enriquece su gestión.

Respecto a la gestión interna del CIEDD, tomando la sugerencia de la experta Cinthya Chiriboga, se propone crear un equipo académico para el acompañamiento a los docentes en su proceso de desarrollo académico. Este equipo, integrado por delegados de las distintas Carreras, con un cierto nivel de autoridad que les permita incidir en los cambios propuestos, estará preparado en los temas sobre los cuales va a asesorar, formará parte de colectivos académicos de estudio y apoyará en el diseño de los syllabus para que se garantice la integración de los conocimientos en la planeación de las asignaturas.

En el nivel micro, de planeación y desarrollo de los cursos, se propone experimentar de manera vivencial las metodologías activas que el docente debe incorporar en sus asignaturas, de manera que se combine la fundamentación teórica y la aplicación práctica de los contenidos. Se propone también la conformación de grupos de estudio o comunidades de aprendizaje que permitan profundizar y elaborar los aprendizajes compartidos. Estos grupos tendrían el acompañamiento del equipo académico anteriormente mencionado. Un hilo conductor que fortalecería este proceso es el desarrollo de la actitud reflexiva del

docente, logrando su implicación y compromiso en su proceso de capacitación y perfeccionamiento.

#### **4.4 Implementación del sistema.**

Desde una visión integral que considera que el docente del siglo XXI debe dar cuenta de un saber reconocido sobre las disciplinas en las que desarrolla su docencia, pero que debe conocer también de pedagogía, de investigación, de tecnologías, de las nuevas formas de producción del conocimiento científico, de los contextos y problemáticas actuales a los que responden las profesiones, se propone un sistema de capacitación, actualización y perfeccionamiento continuo del personal académico de UCSG para implementarse en los próximos 4 años.

##### **4.4.1 Objetivos:**

Fortalecer las capacidades, conocimientos y destrezas del personal académico de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, para el desempeño de una función docente e investigativa de calidad, en el marco de las exigencias y desafíos actuales de la educación superior.

##### **4.4.2 Estrategias**

Para el logro del objetivo se proponen dos tipos de estrategias: el desarrollo de espacios de capacitación a través de Cursos, Seminarios y Talleres, y la organización de comunidades de aprendizaje a partir de las temáticas propuestas. Con fines didácticos, se organiza el sistema en 5 ejes que agrupan los temas relevantes de capacitación y actualización del personal académico: de la Ciencia y Educación, de la Pedagogía y didáctica, de la Investigación, de las Tecnologías Comunicativas y de la actualización en las disciplinas y tecnologías que sustentan la profesión.

##### **Propósitos de los Ejes:**

- de la Ciencia y Educación.

Pretende contextualizar la educación superior en su desarrollo histórico y en las exigencias actuales de la sociedad del conocimiento: la universidad como espacio de producción, gestión y difusión del conocimiento. Comprensión que

debe orientar todas las prácticas educativas de quienes forman parte de la comunidad UCSG.

- de la Pedagogía y Didáctica

Pretende el estudio de los fundamentos epistemológicos de la docencia y la revisión de la práctica pedagógica a la luz de los nuevos paradigmas en educación superior, para facilitar el tránsito del docente portador del saber, al docente mediador y facilitador de aprendizajes, formando para los aprendizajes autónomos a lo largo de toda la vida y para la convivencia pacífica.

- De las Tecnologías Comunicativas

Desde el concepto de la innovación para la investigación, se incorporan las Tecnologías comunicativas para ampliar los entornos de aprendizaje, tanto del docente como del estudiante, contribuyendo con esta herramienta a viabilizar nuevas prácticas pedagógicas.

- De la investigación

Siendo la investigación una de las funciones de la educación superior, y reconociendo las exigencias que emanan de la sociedad actual tanto desde la perspectiva del aporte que las universidades deben realizar en la búsqueda de alternativas para resolver problemas, optimizar recursos, potenciar capacidades, ofrecer comprensiones nuevas de una realidad multidimensional, como de la necesidad de formar a las nuevas generaciones con conocimientos y herramientas para la investigación, se propone abrir el eje de investigación en dos sub-ejes:

- La investigación formativa o investigación para los aprendizajes: pretende introducir la investigación en el proceso de formación de los estudiantes, todo ello articulado a la propuesta curricular de las Carreras, y a los resultados de aprendizaje por nivel y al perfil de egreso de los estudiantes. Se busca promover el análisis de los fundamentos epistemológicos y teóricos que sustentan la investigación.
- La investigación generativa: el conocimiento de los paradigmas, métodos, técnicas y recursos estadísticos y tecnológicos para el desarrollo de investigaciones que a la par que producirán innovaciones educativas, y conocimientos relevantes para la sociedad, forman en la práctica a los

docentes-investigadores que potencian esta función sustantiva de la universidad.

- De actualización en el campo de la profesión

Pretende, en estrecha coordinación con las Carreras, ofrecer temas relevantes en las áreas de conocimiento que sustentan la profesión, para promover el análisis de los distintos escenarios, desafíos, metodologías y tecnologías en los que se desarrolla la profesión.

-Universidad y Responsabilidad Social

Pretende brindar a los miembros de la comunidad académica, espacios de análisis y reflexión sobre el contexto, con el fin de debatir la complejidad del siglo XXI, incorporando problemáticas locales y regionales.

La propuesta se organiza también por niveles. Contempla un primer nivel introductorio o de inducción para los docentes que ingresan a la universidad, un nivel básico, para aquellos que tienen menos de dos años en el desempeño de la función, o que teniendo mayor recorrido académico no han participado del proceso, y un tercer nivel de mayor profundización.

#### **4.4.3 Proceso de Capacitación, actualización y perfeccionamiento continuo.**

##### **Nivel de Inducción**

Los docentes que se integran a UCSG, participarán de una jornada introductoria o de inducción sobre el marco jurídico nacional: LOEs y Reglamentos, y, Políticas Institucionales: Visión y Misión UCSG, el estatuto, las políticas de investigación y el modelo educativo-pedagógico, con el fin de que asuman los grandes desafíos y exigencias nacionales en torno a la educación superior y los principios y filosofía que orientan el accionar de la institución. Esta inducción debe ser desarrollada por cada Carrera.

##### **Nivel básico**

Se establece un primer nivel básico que deben aprobar todos los docentes al ingresar a la Universidad. Se pone especial énfasis en el tema por el relevo generacional que se está operando en la universidad y por el ingreso de nuevos

docentes a partir de las decisiones tomadas por la exigencia de las titulaciones de cuarto nivel.

Ejes	Propósito	Temas
<b>CIENCIA Y EDUCACIÓN</b>	Contextualizar la educación superior en su desarrollo histórico y en las exigencias actuales de la sociedad del conocimiento: la universidad como espacio de producción, gestión y difusión del conocimiento	<b>Fundamentos Filosóficos, antropológicos y políticos de la Educación Superior</b>
<b>PEDAGÓGICO</b>	Estudiar los fundamentos teóricos y epistemológicos de la docencia y revisar la práctica pedagógica a la luz de los nuevos paradigmas en educación superior,	<b>Pedagogía y Didáctica: nuevos paradigmas de educación superior y metodologías activas</b>
		<b>Diseño de Syllabus</b>
		<b>Diseño y organización de una clase.</b>
<b>INVESTIGACIÓN</b>	Introducir la investigación en el proceso de formación de los estudiantes, todo ello articulado a la propuesta curricular de las Carreras, y a los resultados de aprendizaje por nivel y al perfil de egreso de los estudiantes.	<b>Fundamentos teóricos y epistemológicos de la investigación</b>
		<b>Investigación para los aprendizajes: Fundamentos, modelo sistémico, estrategias y métodos para su implementación</b>
<b>TECNOLOGÍAS COMUNICATIVAS</b>	Ampliar los entornos de aprendizaje, tanto del docente como del estudiante, con el fin de contribuir a viabilizar nuevas prácticas pedagógicas.	<b>Uso de la plataforma Moodle en los procesos de aprendizaje</b>

#### **Nivel de Profundización**

Los docentes con más de dos años en ejercicio y que han aprobado los cursos del primer nivel, pasarán a un nivel de profundización:

Ejes	Propósito	Temas
<b>CIENCIA Y EDUCACIÓN</b>	Contextualizar la educación superior en su desarrollo histórico y en las exigencias actuales de la sociedad del conocimiento: la universidad como espacio de producción, gestión y difusión del conocimiento.	<p><b>Filosofía de la Ciencia: producción y gestión del conocimiento.</b></p> <p><b>Racionalidad de la Ciencia</b></p>
<b>PEDAGOGÍA Y DIDÁCTICA</b>	Estudiar los fundamentos epistemológicos de la docencia y revisar la práctica pedagógica a la luz de los nuevos paradigmas en educación superior.	<p><b>Metodologías activas para la gestión de los aprendizajes:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Aprendizaje cooperativo.</b></li> <li>• <b>Análisis y resolución de casos</b></li> <li>• <b>Proyectos áulicos: estrategias de investigación</b></li> <li>• <b>Aprendizaje autónomo</b></li> </ul> <p><b>La Tutoría como estrategia para la docencia</b></p> <p><b>Portafolio docente</b></p> <p><b>Modulación de la voz y dicción.</b></p> <p><b>Evaluación de los aprendizajes y diseño de exámenes.</b></p>

<b>INVESTIGACIÓN</b>	Introducir la investigación en el proceso de formación de los estudiantes, todo ello articulado a la propuesta curricular de las Carreras, y a los resultados de aprendizaje por nivel y al perfil de egreso de los estudiantes	<b>Investigación diagnóstica y exploratoria: proceso metodológico</b>
		<b>Tutoría para el proceso de investigación.</b>
		<b>Redacción de artículos científicos</b>
<b>TECNOLOGÍAS COMUNICATIVAS</b>	Ampliar los entornos de aprendizaje, tanto del docente como del estudiante, contribuyendo con el fin de viabilizar nuevas prácticas pedagógicas.	<b>Aplicación de las TC para la gestión del conocimiento y uso de gestores bibliográficos</b>
		<b>Herramientas informáticas para los aprendizajes.</b>

Con el objetivo de potenciar la investigación en la universidad, partiendo de la premisa que no es imprescindible tener el título de PhD para desarrollar un trabajo investigativo riguroso, de calidad, que aporte conocimiento y alternativas de solución a problemas de la realidad, se propone un despliegue del eje investigativo, en los siguientes sub-ejes que responden a las actividades propuestas en el Reglamento de Carrera y Escalafón.

<b>Eje</b>	<b>Sub-eje</b>	<b>Temáticas</b>
	Epistémico	Fundamentos teóricos y epistemológicos de la investigación. Racionalidad de la Ciencia
		Diseño de proyectos de investigación
	Metodología de la	Tipos y Métodos de

<b>Investigación: Generativa</b>	investigación	investigación por áreas del conocimiento
		Diseño de instrumentos de investigación: entrevistas, encuestas, manejo de grupos focales
		Estadística paramétrica (para Ciencias duras)
	Métodos estadísticos e informáticos aplicados a la investigación	Estadística no paramétrica, para Ciencias
		Manejo de SPSS
		STATA
		Atlas Ti
	Tutoría para el proceso de investigación y redacción científica	Tutoría para el proceso de investigación
		Taller de Redacción científica.

### **Actualización en las disciplinas que sustentan la profesión.**

En anexo se presentan los temas sugeridos por los directores y docentes de las distintas Carreras; los Seminarios y Cursos que se impartan en este eje serán organizados por las Carreras y contarán con el apoyo del CIEDD. Se propone realizar por lo menos un curso de actualización al año.

### **Suficiencia en un idioma diferente a su lengua materna**

El Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador de las Instituciones de Educación Superior, establece en el Capítulo II, referido a los requisitos para el ingreso del personal académico, la suficiencia en un idioma diferente a su lengua materna. Por otra parte, los estudios de Maestría y Doctorado en los que han incursionado un alto porcentaje de docentes, les presentan la misma exigencia. En este contexto y dado que el inglés es una lengua universal que facilita el acceso a investigaciones y publicaciones científicas relevantes y actualizadas, se propone desarrollar el Programa inglés

para docentes, integrado por 12 módulos, a cuyo término el docente acreditaría un nivel B2 de dominio del idioma, que le permitirá la expresión y comprensión oral y escrita en una diversidad de contextos.

### **Eje Universidad y Responsabilidad Social**

Se propone trabajar este tema a manera de conferencias, conversatorios, y debates que permitan pensar la universidad y las complejidades del Siglo XXI, los temas por tanto pueden ser coyunturales o de impacto de más largo alcance. Temas impostergables que habrán de implementarse como ejes transversales en los currículos y por tanto merecen analizarse son género y educación superior, interculturalidad y enfoque de derechos. Temas de trascendencia como las democracias, el poder, la ciudadanía y las nuevas identidades, las nuevas leyes que en distintos campos norman las relaciones entre otros temas, deberán tener cabida en este eje de responsabilidad social.

### **Para los docentes del Sistema de Educación a Distancia.**

Los docentes de Educación a Distancia aplican a los mismos niveles y temáticas de capacitación y actualización presentados, adicional se ofrecen temas específicos para su modalidad que estarán abiertos a los docentes interesados, en virtud de que en la actualidad todos deberían desarrollar e incorporar estas destrezas.

<b>Ejes</b>	<b>Temas</b>
<b>Pedagógico</b>	Diseño instruccional de Programas Educativos virtuales.
	Entornos virtuales de aprendizaje, uso y aplicación de Plataforma E-Learning".
	Elaboración de materiales educativos formato E-books

### **Para los Docentes en funciones de Dirección y Gestión Académica**

Para fortalecer las capacidades de los docentes que cumplen funciones de gestión académica, se ofrecen tres temas básicos:

Ejes	Temas
ADMINISTRACIÓN	Prospectiva Estratégica
	Diseño curricular
	Negociación y resolución de conflictos

#### 4.4.4 Conformación de comunidades de aprendizaje o Redes Académicas

Con el objetivo de dar continuidad al análisis, estudio y debate de los temas tratados, se propone promover la conformación de comunidades de aprendizaje o redes académicas, que deberán surgir de las propias motivaciones, intereses y necesidades de las y los docentes. Estos espacios de trabajo colaborativo permitirán profundizar y elaborar las temáticas abordadas en los cursos, potenciarán la producción intelectual de los docentes, la propuesta de metodologías de aprendizaje, la generación de proyectos de investigación, entre otros. Se buscaría progresivamente la vinculación con redes pares de otras universidades nacionales e internacionales.

Para el desarrollo de esta modalidad de trabajo es imprescindible la conformación de equipos académicos al interior de las distintas Carreras, vinculados al CIEDD, seleccionados formalmente y preparados para acompañar este proceso con el fin de lograr que los aprendizajes se plasmen en el syllabus y fundamentalmente en una práctica docente innovadora.

#### 4.4.5 Sistema de evaluación:

Se establecen los siguientes criterios para la obtención de certificados de aprobación de los cursos:

- a. Asistencia: un porcentaje de asistencia de 80% sobre el total de clases y sesiones de trabajo,
- b. Producción en espacios de colaboración:
  - ✓ Trabajo de producción grupal: 35% nota

- ✓ Trabajo de producción individual: 65% nota, o
- c. Producción intelectual del docente: un trabajo final que se calificará sobre 10 puntos.

## **V. Conclusiones y recomendaciones**

### **5.1 Conclusiones**

Conclusiones:

La investigación realizada ha posibilitado la formulación de las siguientes conclusiones:

1. El sistema de capacitación, actualización y perfeccionamiento continuo de los docentes de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil se inserta en el proceso de transformación que vive la universidad ecuatoriana, como parte de los grandes cambios que demanda la sociedad del conocimiento. En el Ecuador con la creación de la nueva institucionalidad de educación superior: el Consejo de Educación Superior (CES), como órgano rector de la política pública y el Consejo de Evaluación Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES), la promulgación de leyes y reglamentos y los procesos de evaluación que se vienen desarrollando, se definen con precisión el carácter, la finalidad y los estándares de calidad que las instituciones de educación superior habrán de lograr en el cumplimiento de sus funciones sustantivas.
2. La revisión y estudio de la bibliografía, así como los criterios de los teóricos y expertos consultados permite constatar que el docente es un actor clave de los cambios que deben operarse, ningún cambio se producirá sin la intervención, el compromiso y la motivación de los docentes, con lo cual se confirma la primera premisa tomada como punto de partida.
3. De la revisión bibliográfica y de la consulta a los expertos, se constata la importancia creciente que se otorga hoy a los procesos de formación, actualización y desarrollo profesional del profesorado, lo que permite sustentar la pertinencia del diseño de un sistema de capacitación, actualización y perfeccionamiento continuo de los docentes de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, en base a dos criterios, en primer término como necesidad impostergable para que el docente asuma la actoría que se le demanda en el proceso de transformación de la universidad, y en segundo lugar, como consecuencia de las exigencias que emanan de la normativa de educación superior, desde la

Constitución de la República, la LOES, y los Reglamentos de Carrera Académica y escalafón del profesor e investigador y el de Régimen Académico.

4. En ese marco, es posible resumir las principales necesidades contextuales, institucionales, académicas y personales estudiadas que sirven de justificación a la propuesta del Sistema de capacitación, actualización y perfeccionamiento continuo de los docentes de UCSG:

En la denominada sociedad del conocimiento, la universidad debe reconocerse como un actor clave en el desarrollo de su país, aportar a sus objetivos estratégicos y planes de desarrollo. La universidad está llamada a producir conocimientos y a comunicarlos de manera eficaz a través de una docencia contextualizada. Por otra parte, siendo la universidad una institución de cultura, no debe reducir su propuesta de formación e intervención a las demandas del sistema productivo sino que debe fortalecer la formación integral, holística, promoviendo el diálogo entre razón instrumental (la transformación del mundo a través de la ciencia y la tecnología) y la razón crítica (el sentido, la justificación, el cuestionamiento).

La normativa nacional, tanto la Constitución como la LOES, coinciden con esta mirada al definir el carácter humanista, cultural y científico de la educación superior, su contribución a los objetivos de desarrollo del país y al buen vivir, su aporte al pensamiento universal y a la producción científica. Reconociendo al docente como un actor clave de las grandes transformaciones que requiere la universidad ecuatoriana establece la exigencia de asignar recursos para su capacitación y actualización, así también, exige hasta 400 horas de capacitación para los procesos de selección y promoción de los docentes.

La UCSG a través del PEDI y particularmente del nuevo Modelo Pedagógico organiza su gestión para responder a las exigencias de la vida académica actual. El Modelo propone una cultura académica de renovación y actualización permanente en la que se articulen nuevas prácticas pedagógicas y nuevas actitudes hacia el conocimiento y la investigación, la sociedad y la cultura, todo lo cual demanda un profundo

proceso de transformación y perfeccionamiento de las y los docentes, con lo que contribuirá el sistema propuesto en esta Tesis.

En cuanto a las necesidades subjetivas y personales de las y los docentes hoy puede resumirse como idea esencial la importancia de fortalecer la identidad profesional docente. Se evidencia en el presente estudio que existe escasa identidad con la profesión docente, esta realidad se explica entre otras razones por el tipo de vínculo que se fue desarrollando entre el docente y la institución, lo que a su vez debilitó la vida académica de la universidad. En el escenario actual, se trata de fortalecer su identidad docente, su rol, su estatus dentro de la propia institución de educación superior, su pertenencia, lo que requiere de estrategias acordadas y apoyadas por la institución.

Se constató que el proceso de actualización y perfeccionamiento de los y las docentes deber ser sistemático, secuencial, organizado, de modo que garantice al docente un espacio para su formación continua que se traduzca en una práctica docente de calidad, que le brinde satisfacciones por los aprendizajes, por las innovaciones, los trabajos colaborativos y le permita contribuir a la formación de un profesional comprometido con su formación permanente, con los aportes al desarrollo de país, al mejoramiento de su calidad de vida y a la convivencia pacífica.

5. La fundamentación del Sistema propuesto, que toma como base los nuevos paradigmas de la educación superior, especialmente los aportes del constructivismo y la complejidad, posibilita la orientación de la propuesta hacia el fortalecimiento del rol del docente como mediador y facilitador de aprendizajes y el enriquecimiento de su preparación en cuanto a gestión del conocimiento, el dominio de las nuevas tecnologías y la conectividad y la investigación para garantizar el aprendizaje a lo largo de la vida.

El enfoque sistémico de la propuesta permite establecer una gestión articulada entre instancias institucionales que coordinan y potencian sus acciones en favor del mejoramiento del proceso formativo que tiene en el centro la formación de calidad y con responsabilidad social de los estudiantes.

6. La valoración realizada por los expertos, permite sustentar esta propuesta. Su criterio avala y nutre los puntos centrales que han permitido diseñar el Sistema de capacitación, actualización y perfeccionamiento continuo de los docentes:

Las demandas de la sociedad del conocimiento

El docente como actor clave del proceso de transformación de la universidad.

La necesidad de actualización y perfeccionamiento continuo

Los ejes y temáticas propuestos

Las modalidades y metodologías,

El trabajo articulado entre las instancias directamente vinculadas con la gestión docente y la formación de los estudiantes.

7. La organización del Sistema de capacitación, actualización y perfeccionamiento continuo de las y los docentes de UCSG, en cinco ejes y tres niveles hace factible, por una parte, el fortalecimiento de sus capacidades y habilidades de acuerdo con las exigencias de la vida académica actual, por cuanto atiende como ejes: 1) de la Ciencia y Educación, 2) de la Pedagogía y didáctica, 3) de la Investigación, 4) de las Tecnologías Comunicativas y 5) de actualización en las disciplinas y tecnologías que sustentan la profesión y un eje adicional, 6) eje denominado Universidad y Responsabilidad Social, que permitirá el análisis y debate de temas de trascendencia sobre los que la universidad debe reflexionar y opinar, que se desarrollará a través de conferencias y conversatorios; por la otra, el establecimiento de tres niveles posibilita la organización del proceso tomando en cuenta sus distintos momentos: 1) el de inducción, con el fin de que los docentes conozcan los desafíos y exigencias nacionales en torno a la educación superior y los principios y filosofía que orientan el accionar de la institución, 2) nivel básico, orientado a la capacitación y actualización en aspectos medulares que sirven de fundamento para el desempeño docente, y el 3) de profundización, encaminado a elevar el nivel de preparación de los docentes.

La organización del Sistema alrededor de los sujetos del aprendizaje, estudiante/docente, actores principales del proceso educativo, garantiza la congruencia del sistema con el Modelo Pedagógico educativo de la UCSG en el que se inserta; su pertinencia y articulación con el contexto, se sustenta en la gestión de calidad orientada a los logros que responden a las demandas macro provenientes de la sociedad actual, sociedad del conocimiento

La implementación del sistema se favorece en virtud de las distintas modalidades que contempla, así como los criterios de evaluación que propone y el acompañamiento que ha concebido para la producción intelectual de los docentes.

8. Como conclusión general se constata la adhesión del sistema propuesto al concepto de una universidad que restituya a los sujetos del aprendizaje como centro y razón de su quehacer a fin de poder enfrentar con éxito los grandes desafíos de la sociedad del conocimiento.

## **5.2 Recomendaciones**

1. Se recomienda que las autoridades correspondientes valoren la implementación de la propuesta sustentada en la presente tesis.
2. A partir de esta investigación se abren nuevos temas para investigar, se sugiere:  
Evaluar el impacto de la implementación de este Sistema en el mejoramiento de la calidad de la docencia de UCSG.  
Diseñar un Sistema de formación y actualización centrado en una universidad de investigación, de aquí a 5 años.
3. La implementación de la presente propuesta requiere el fortalecimiento del equipo del CIEDD, dada la dimensión de los desafíos que implican estos nuevos procesos.

## VI. Referencias Bibliográficas

- Aboites, H. (2010). **La educación superior latinoamericana y el proceso de Bolonia: de la comercialización al proyecto tuning de competencias** Texto originalmente presentado en el Seminario "Universidad, Crise e Alternativas" (Asociación de Docentes, Universidad Federal Rio de Janeiro, 2 julio 2009) y publicado en la Revista de IESALC del Instituto Internacionl para la Educación Superior en America Latina y el Caribe UNESCO. Año 15, No.1, 2010.
- Albert, M.J.(2006).*La Investigación Educativa. Claves Teóricas.* Madrid: Mc Graw Hill.
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. Bogotá: PEARSON Prentice Hall.
- Borrero, A. (1995). Y el maestro universitario? *Orientaciones universitarias*, Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá. 13, 1-12.
- Bozu, Z. (2010). Los jóvenes profesores universitarios en el contexto actual de la enseñanza universitaria. *Claves y controversias. Revista Iberoamericana de Educación.* 51, 1-15
- Castro, O. (2006). Evaluación de la calidad de las prácticas pedagógicas como coherencia entre el contexto institucional y áulico. 13-14, 257-270
- CONEA (2009) Mandato Constituyente no. 14. Evaluación de desempeño institucional de las universidades y escuelas politécnicas del Ecuador
- Constitución de la República del Ecuador (2008).
- De Miguel, M. (2003). Calidad de la Enseñanza universitaria y desarrollo profesional del profesorado. *Revista de Educación.* 331, 13-34
- De Miguel, M. (2005). Cambio de paradigma metodológico en la Educación Superior. Exigencias que conlleva. *Cuadernos de Integración Europea.* 2, 16-27.
- Didriksson, A (2010). La Prospectiva: Ejes de Transformación y Diseño de Estrategias. (Presentación en PP)
- Didriksson, A. (2011). Complejidad, Interdisciplina y Nuevos Aprendizajes. (presentación en PP)
- Documentos del Centro de Innovación Educativa y Desarrollo Docente. Años 2011, 2012 y 2013. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Escudero, J. (1999). La Formación permanente del profesorado universitario: Cultura, Política y Procesos. 34, 133-157
- Fernández, N. (2009). Universidad, sociedad e innovación. Buenos Aires: EDUNTREE.

- Gazzola, A y Didriksson, A. (2008). Tendencias de la Educación Superior en América Latina y el Caribe; Caracas: IESALC-UNESCO, 2008.
- Giusti, G. (2007) Formación Pedagógica de profesores universitarios: conclusiones de una experiencia Brasileña. *Revista de la Educación Superior* Vol. XXXVI (3), No. 143, Julio-Septiembre de 2007, pp.119-132. ISSN: 0185-2760.
- Hernández, R., Fernández, F. y Baptista, M. (2010). Metodología de la Investigación. Perú: Mc Graw Hill / Interamericana Editores, S. A.
- Ibáñez, C. (2007). Un análisis crítico del modelo del triángulo pedagógico. Una propuesta alternativa. *Revista mexicana de investigación educativa*. 32, 435-456.
- Imbernón, F. (2010). Universidad, sociedad e innovación: Formación e innovación en la docencia universitaria en la universidad del siglo XXI. Parte II. Buenos Aires: EDUNTREE
- Knight, P. (2008). *El profesorado de Educación Superior Formación para la excelencia*. Madrid: Narcea.
- Larrea, L y otros. (2011). Documento Proyecto CAUCE. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- León, O. y Montero, I. (2003). *Métodos de Investigación en Psicología y Educación*. Madrid: Mc Graw Hill).
- Ley Orgánica de Educación Superior (2008)
- Mauri, T., Coll, C. y Onrubia, J. (2008). La evaluación de la calidad de los procesos de innovación docente universitaria. Una perspectiva constructivista. *Red U. Revista de la docencia universitaria*, (1), 2-11. Recuperado de [http://www.redu.um.es/Red\\_U/1/](http://www.redu.um.es/Red_U/1/).
- Medina, A. (2013). Formación del Profesorado Actividades innovadoras para el dominio de las competencias docentes. España, Madrid: Editorial Universitaria.
- Mojica, J.F.(2012): La educación superior y el docente del futuro en América Latina. Ponencia VI Congreso de Investigación, Innovación y Gestión Educativa. Tecnológico de Monterrey, 17 y 18 de mayo de 2012.
- Recuperado de <http://www.franciscojojica.com/articulos/futuroedsupamericalat.pdf> de
- Modelo Educativo-Pedagógico. (2012). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Ecuador
- Molitor, M. (2010). Contribución de la universidad a la sociedad del conocimiento. Simposio conocimiento e innovación. Guayaquil, septiembre 15-17, (paper).

Molitor, M. (2011). La Universidad en tiempo de peligros. Congreso Universidad, cooperación y Desarrollo. Guayaquil, mayo 10-13, (paper).

Morin, E. (2001) La mente bien ordenada. España, Barcelona: Editorial Seix Barral.

Ordoñez, C. (2009) Pedagogía y Didáctica. Recuperado de <http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/SiProfe-Pedagogia-y-didactica.pdf>

Ospina, S. (2006). *La especialización en docencia universitaria. Una mirada desde los docentes*. Medellín: Universidad Cooperativa de Colombia.

Palomero, J. (2003). Breve historia de la formación psicopedagógica del profesorado universitario en España. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado* 17 21-41

Plan Estratégico de Desarrollo Institucional. (2012). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Ecuador

Portilla, A. (2002). La formación docente del profesorado universitario: perfil y líneas de formación. Universidad Autónoma de Barcelona. <http://www.tdx.cesca.es/TDX-1030103-165846>.

Rama, C. (2006) La Tercera Reforma de la Educación Superior en América Latina y el Caribe: masificación, regulaciones e internacionalización. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

Rama, C. (2006) Informe sobre la Educación Superior en América Latina y el Caribe 2000-2005: La tercera reforma de la Educación Superior en América Latina y el Caribe: masificación, regulaciones e internacionalización. <http://www.uss.edu.pe/DEAC/Gestion/La%20tercera%20reforma%20-%20masificacion%20y%20reforma.pdf>

Reglamento de Ley Orgánica de Educación Superior. (2011)

Reglamento de Carrera Académica y escalafón del profesor e investigador

Reglamento de Régimen Académico.

Rumbo, M.B (2005). La profesionalización de la enseñanza universitaria. *Curriculum: Revista de teoría, investigación y práctica educativa*. 14,133-142.

Sánchez, J.A. (2002). El desarrollo profesional del docente universitario. OEI-Revista Iberoamericana de educación (ISSN: 1681-5653).

Santos, M. y Guillaumin. (2006). *Avances en complejidad y educación: Teoría y Práctica*. Barcelona: Octaedro Editorial.

Santos, E. y Galarza, G. **Situación actual del Régimen Académico en Ecuador**; Fuente: EcuadorUniversitario.Com | URL: Recuperado de <http://ecuadoruniversitario.com/noticias/de-instituciones-del-estado/ces/situacion-actual-del-regimen-academico-en->

[ecuador/?utm\\_source=feedburner&utm\\_medium=email&utm\\_campaign=Feed%3A+Ecuadoruniversitariocom+%28Bolet%C3%ADn+de+Noticias%29](http://ecuador/?utm_source=feedburner&utm_medium=email&utm_campaign=Feed%3A+Ecuadoruniversitariocom+%28Bolet%C3%ADn+de+Noticias%29)

Sevillano, M. (2007). Investigar para innovar en enseñanza. Madrid: Pearson Prentice Hall

Tedesco, J. (2000). Educar en la sociedad del conocimiento. Reseñas Educativas. ISBN 950-557-372-3. Recuperado en <http://www.edrev.info/reviews/revs93.pdf>.

Tünnermann, C. El rol del docente en el siglo XXI. Recuperado en [http://ucyt.edu.ni/Download/EL\\_ROL\\_DEL\\_DOCENTE\\_EN\\_LA\\_ES\\_DEL\\_SIGLO\\_XXI.pdf](http://ucyt.edu.ni/Download/EL_ROL_DEL_DOCENTE_EN_LA_ES_DEL_SIGLO_XXI.pdf)

Uricoechea, F. (1999). La profesionalización académica en Colombia. Historia, Estructura y Procesos. Tm Editores \_ IEPRI. Bogotá. 1-9. Recuperado de [http://www.pedagogica.edu.co/storage/rce/articulos/rce31\\_07inve.pdf](http://www.pedagogica.edu.co/storage/rce/articulos/rce31_07inve.pdf)

UNESCO (1998). *Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI*. París: Autor.

UNESCO (2000). Los siete saberes para una educación del futuro.

Villavicencio, A. (2012). **Evaluación y acreditación en tiempos de cambio: La política pública universitaria en cuestionamiento; Quito:** Instituto de Altos Estudios Nacionales la Universidad de Posgrados del Estado.

Zabalza, M. (2000). El papel de los departamentos universitarios en la mejora de la calidad de la docencia. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*, 38, 47-66.

Zabalza, M. (2003). *Competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional*. Madrid: Narcea.

Zaratiegui, J.R. (1999). La gestión por procesos, su papel e importancia en la empresa. *Economía Industrial*. ISSN 0422-2784, **Nº 330, 1999** (Ejemplar dedicado a: La organización para la innovación (I)) , págs.81-88. <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=140164>

## Anexos

### Anexo 1: Relación de Expertos entrevistados

1. Norma Amirante

Docente de la Universidad Autónoma de la ciudad de México

2. José Cifuentes Romero

Docente y Director de Planificación de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

3. Cinthya Chiriboga Montalvo

Docente Universidad Casa Grande, ex Subsecretaria Nacional de Educación y ex Decana Académica de la Universidad Casa Grande.

4. Mónica Franco Pombo

Docente de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, ex Subsecretaria Nacional de Educación.

5. Alma Herrera

Docente de la Universidad Autónoma de México. Corresponsable de la Cátedra Unesco "Universidad e integración Regional"

6. Elizabeth Larrea Santos

Miembro del Consejo de Educación Superior. Ex Vicerrectora Académica de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

7. Cecilia Loor de Tamariz

Vicerrectora Académica y docente de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

8. Antonio Medina:

Docente de la Universidad Nacional de Educación a Distancia, España.

9. Michel Molitor:

Vicerrector honorario de la Universidad Católica de Lovaina

10. Dolores Rodríguez

Docente de la Universidad de Almería

## **Anexo 2: Modelo de entrevista a expertos**

Estimado experto, le agradeceré responder las siguientes preguntas como parte del trabajo de investigación y producción intelectual que me encuentro desarrollando para la obtención del grado de Magister en Educación Superior.

Muchísimas gracias por sus aportes.

1. La sociedad del conocimiento, trae consigo altas demandas a los diversos actores de la sociedad: gobiernos, empresa privada, sociedad civil, etc. En lo que tiene que ver con las instituciones de educación superior, cuáles considera usted que son las principales exigencias y desafíos?
2. En el proceso de transformación de las instituciones de educación superior, uno de los actores clave es el docente, comparte usted este criterio y en qué sentido?
3. Según algunos autores consultados, los docentes de educación superior, en un alto porcentaje, tiene una mayor identidad con su profesión de origen, no así con la profesión docente, a qué cree usted que se debe ello? Y qué se debe hacer en las IES para lograr esa mayor identidad con la función docente?
4. En nuestro país, Ecuador, la mayor parte de los docentes de educación superior inician su práctica sin ninguna formación pedagógica, sí con un saber disciplinar y una experiencia profesional reconocida; en ese contexto, considera usted importante que los docentes participen de un proceso de formación, capacitación y actualización que les permita desarrollar sus capacidades, conocimientos y habilidades para un desempeño de calidad, y para la consecución de objetivos de aprendizaje con sus estudiantes?.
5. Desde nuestra perspectiva, un programa de formación, capacitación y actualización docente, no debe estar orientado solo a las competencias pedagógicas, sino incluir otros campos: la investigación, las tecnologías comunicativas, los fundamentos epistemológicos de la pedagogía e investigación y la actualización en las disciplinas que sustentan la profesión. Considera apropiado un programa de formación que incluya estas 5 líneas? Propondría otro enfoque? De ser así, podría por favor comentarlo

6. A. Qué temáticas propondría para la capacitación de los profesores que inician la carrera docente, esto es, con menos de 2 años de ejercicio?  
B. Qué temáticas considera usted apropiadas en los campos señalados (pregunta 5) para la actualización de los docentes con más de 2 años de ejercicio?
7. Según su criterio, cuál es la modalidad más apropiada para desarrollar la capacitación y actualización de los docentes?
8. Considera usted que la capacitación debe estar apoyada en otras estrategias de acompañamiento al docente, para garantizar la transformación de la práctica pedagógica, cuáles serían éstas?
9. De qué manera cree usted que debe articularse el CIEDD a la Comisión de Evaluación Interna, y a las mismas Carreras para lograr fortalecer aquellas áreas, identificadas como fundamentales.
10. Si tuviera que definir un perfil del docente UCSG, que características exigiría?

Muchísimas **gracias!!!**

### **Anexo 3: Entrevistas a expertos**

#### **ENTREVISTA ALMA HERRERA**

**La sociedad del conocimiento, trae consigo altas demandas a los diversos sectores de la sociedad, gobiernos, empresa privada, sociedad civil, etc.**

**En lo que tiene que ver con las instituciones de educación superior, ¿Cuáles considera usted que son las principales exigencias y desafíos?**

R: De manera general me parece que el primer desafío tiene que ver con el concepto mismo de sociedad del conocimiento ya que su nivel de abstracción hace muy difícil tener alguna capacidad de maniobra sobre el concepto y los procedimientos que se deben de seguir para alcanzarla, es de destacar el conocimiento ya que siempre ha estado presente en todas las sociedades desde la elaboración más primitiva de una hacha de pedernal, el hombre sintetiza conocimiento pero quizás lo que diferencia esa etapa de lo que vivimos en el tiempo actual es la intensidad y lo extensivo con lo que se utiliza el conocimiento, en este marco me parece que tendríamos que definir categorías más específicas y concretas, que nos permitan conceptualizar por un lado y por otro lado generar estrategias que conduzcan a la sociedad del conocimiento, también en el marco de la formación necesitamos herramientas para que los actores sociales puedan traducir la información en conocimiento, ya que hoy como nunca la información es accesible a todos los sectores y a todos los espacios de la vida cotidiana y productiva, pero para generar un ojo crítico de dicha información si se necesita el desarrollo de habilidades complejas de pensamiento que solo la educación y la de nivel superior las puede generar, y el tercer desafío que me parece de fundamental importancia es generar programas de estudio que puedan ubicarse o puedan desarrollarse en un doble contexto, por un lado el contexto de aplicación que implica ir a la realidad y en la realidad generar el conocimiento, pero por otro lado, el contexto de implicación que tendría que llevar a una permanente reflexión ética, política y social de las implicaciones de nuestro quehacer y nuestras decisiones afectan en el entorno de tal forma que requerimos una perspectiva más comprensiva y con unos contenidos específicos y contextualizados de la sociedad del conocimiento pero también procesos formativos integrales, que permitan la apropiación de habilidades complejas de pensamientos para insertarse críticamente en esta sociedad.

#### **Pregunta 2:**

**En el proceso de transformación de las instituciones de educación superior el actor clave es el docente; ¿comparte usted ese criterio y en qué sentido?**

R: Me parece importante contextualizar la pregunta, hay muchos estudios internacionales que han aportado información valiosa acerca de que el capital cultural constituye uno de los factores clave predictivos del éxito o del logro académico, en este marco quiero destacar la mayor parte de las variables de

capital cultural, están estrechamente ligadas a la problemática social – cultural que rodea el proceso de crianza y desarrollo de niños y jóvenes se ha podido determinar por ejemplo que la medida en que una madre en un contexto social se universaliza la educación superior el estudiante puede desarrollar procesos de elaboración y abstracción de pensamiento complejo, no ocurre lo mismo cuando el entorno del estudiante, es un entorno donde el lenguaje simbólico expresado en procesos de comunicación con los patrones de crianza o con los recursos culturales que se dan en el entorno, si el capital cultural es muy pobre es muy difícil pensar que un estudiante pueda alcanzar altos niveles de abstracción y con ello de logro académico, en esta perspectiva también se ha demostrado a nivel internacional que cuando el capital es muy bajo, el docente se constituye como la figura primordial para revertir y remontar esta problemática muchos países del mundo como Finlandia entre ellos en lo que han invertido es en tener los mejores profesores, porque los profesores si tienen la capacidad de generar la experiencia de aprendizaje adecuada para promover dichos procesos de pensamiento, en América latina la función docente ha estado muy poco reconocida en cuanto a su importancia entonces nos encontramos en un círculo vicioso en donde los profesores se ubican en los sectores más altos, más privilegiados de la sociedad y donde parecen no tener importancia lo que ocurre en los sectores con bajo capital cultural, en el siglo XXI la importancia de la figura docente adquiere dimensiones mayores que en el siglo 20 es falso que aquel presupuesto que las tecnologías de información y comunicación van a determinar el desdibujamiento del docente al contrario se refuerza, pero si su función tiene que cambiar porque ya no puede ser un transmisor de información, porque la información es accesible en cualquier entorno virtual o presencial sino que su labor primordial descansara en su enorme capacidad que tiene para generar experiencias de aprendizaje potenciadoras de procesos complejos de pensamiento de aprendizaje autónomos, de gestión de aprendizaje pero también de gestión emocional.

### **Pregunta 3:**

**Según algunos autores consultados los docentes de educación superior especialmente, en un alto porcentaje tienen una mayor identidad con su profesión de origen y no con su profesión docente, ¿a qué cree usted que se debe aquello y que se puede hacer en las instituciones de educación superior para lograr esa mayor identidad con la profesión de docente?**

**R:** Teodoro Horno en un balance que hace, acerca de la importancia y del perfil docente, plantea que la docencia como actividad profesional surge en la edad media y surge desde su ubicación social como parte de la servidumbre, los docentes en la edad media pertenecían al mismo grupo de personas que se encargaban del aseo, del cuidado o la vigilancia, estaban colocados en este mismo ámbito de ser servidumbre y para Teodoro Horno ese origen determina a pesar de los siglos de alguna otra forma que los docentes se sientan o se ubiquen en un nivel de trabajador poco calificado a servicio de las clases sociales más acomodadas, una buena cantidad de teóricos después de esto,

han dicho que efectivamente la docencia desde su origen tiene una caracterización o una ubicación social que gusta mucho de ser reconocida socialmente sin embargo para América Latina y Caribe tendríamos que dar algunos matices a principios del siglo 20 finales del siglo 19, en muchos países de América latina la docencia tenía la misma importancia, el ser maestro tenía la misma importancia que ser médicos o sacerdotes porque en ellos descansaba la capacidad de poder enseñar, esto era en un contexto donde uno no iba a la escuela para tener el mejor empleo, sino que uno iba a la escuela porque era importante aprender y ser culto, los maestros tenían mucha importancia, creo que esto se fue desdibujando a lo largo del siglo XX cuando los procesos de profesionalización docente, efectivamente definieron más un perfil técnico instrumental que un perfil ligado al aprendizaje y a la sabiduría inherente a los procesos de aprendizaje, hay muchos testimonios sobre todo en películas de cine, novelas, en los comentarios o las narraciones de personas que a mediados del siglo 20 donde se señala la importancia de la docencia, sin que ello aplicara de profesionalización y el ingreso, me parece lo que ha distorsionado mucho la función docente a nivel superior son los esquemas de evaluación del trabajo académico porque están empujando a la docencia más a su dimensión de investigación que a su dimensión de formación de profesionales al menos en México al momento de evaluar el trabajo académico, el puntaje asignado a la publicación y al desarrollo de proyectos de investigación es mucho más alto que el puntaje que se otorga a ser un buen docente, la docencia no desde la visión del docente sino desde las políticas públicas, es una función que esta depauperizada y poco reconocida, regreso al ejemplo de Finlandia, en Finlandia los docentes tienen una enorme importancia de trabajo, de impacto social de hecho como señalaba los mejores docentes están en los primeros años, porque es ahí en donde se gestan y se desarrollan las habilidades necesarias de pensamiento para entender y comprender mejor el mundo, ¿qué tendríamos que hacer? tenemos que definir políticas públicas que se traduzcan efectivamente en financiamiento en voluntad política y el reconocimiento social del trabajo de formación docente, si en el lugar de premiar o junto con la premiación de actividades vinculadas con la publicación se otorgaran también reconocimientos a aquellos docentes cuyos estudiantes alcanzan altos niveles de aprendizaje de logro académico me parece que empezariamos a remontar esa perspectiva en donde ser docente es una actividad con poco reconocimiento social.

#### **PREGUNTA 4:**

**En nuestro país Ecuador, la mayor parte de los docentes de educación superior inician su práctica sin ninguna formación pedagógica sin como saber disciplinar ni una experiencia profesional reconocida en este contexto ¿considera usted importante que los docentes participen de un proceso de formación, capacitación, actualización que les permite desarrollar sus conocimientos y habilidades para un desempeño de calidad y para la consecución de objetivo de aprendizaje con sus estudiantes?**

RESPUESTA: Esta pregunta desde luego tiene una sola respuesta, que es que efectivamente si debe de haber un proceso de formación pero me parece que la formación no puede seguir siendo vista desde una estructura fundamentalmente teórica porque los muchos procesos formativos que se quedan solamente en proporcionar procesos de información y reflexión a los docentes generalmente no impactan su actividad en el aula, me parece fundamental redimensionar los procesos de formación docente para que la formación que se dé, sea en contexto pero también que permita que el docente analice permanentemente las implicaciones que ese mismo ejercicio del docente tiene, tendríamos que llevar a los procesos de formación docente a innovar la propia practica de tal forma que lo que ellos están revisando o discutiendo en un plano se traduzca efectivamente en un proceso de trabajo académico con sus estudiantes para que prueben con ellos todos los planteamientos y replanteamientos que están haciendo solo así entendería el proceso de formación del docente que deberás tuviera un impacto en los procesos y la calidad de aprendizaje de los estudiantes.

#### **PREGUNTA 5:**

**Un programa de formación, actualización, capacitación no debe estar orientado solo a las competencias pedagógicas desde nuestras perspectiva sino incluir nuevos campos, como la investigación las tecnologías comunicativas, los fundamentos epistemológicos de la pedagogía y de la investigación , la actualización de las disciplinas que sustentan la profesión o sea un campo de actualización en la profesión propiamente ¿considera apropiado que un programa de formación incluya estas 5 líneas, propondría otro enfoque?**

#### **RESPUESTA:**

Me parece que esas 5 líneas si abordan el conjunto de elementos que tendríamos q impulsar, sin embargo creo que hay un punto de partida fundamental y tiene que ver con la comprensión de quién es su estudiante, casi todos los procesos de formación del docente se ubican o en el manejo de las tecnologías o en la gen4racion de conocimiento o en la actualización y profundización disciplinar o en la epistemología, pero pocas veces se parte de la comprensión de los nuevos patrones de aprendizaje comunicación y pensamiento de los estudiantes, desde mi perspectiva habría que incorporar un balance profundo acerca del contexto y del análisis y comprensión del perfil del estudiante del siglo XXI de tal suerte que no serían 5 sino 7 las líneas que conlleva un programa de formación docente, (las otras 2 que agregaría) el contexto y en términos de entender la complejidad de siglo XXI y el segundo el perfil del estudiante. Los docentes pueden estar especializados pero siguen estando descontextualizados.

#### **PREGUNTA 6:**

**¿Qué temáticas usted propondría para la capacitación de los profesores que inician su carrera docentes con menos de 2 años de dos años de ejercicio?**

**RESPUESTA:** Me parece importante por lo menos incluir esto de las implicaciones y connotaciones de la docencia en el siglo XXI del estudiante del siglo XXI, de los procesos comunicacionales, de las habilidades complejas de pensamiento, de tal forma que todo esto le de herramientas al docente para generar procesos de aprendizaje acorde a los ritmos de los tiempos.

#### **PREGUNTA 7:**

**Según su criterio cual es la modalidad más apropiada para desarrollar la capacitación del docente?**

**Respuesta:** es la que multiplique los ambientes de aprendizaje, un proceso de formación docente si tiene que contener el ejercicio práctico de su labor, también podríamos apoyarnos en las tecnologías de información y comunicación, también tendríamos que apoyarnos en los procesos de tutoría, de tal forma que la formación docente no represente un evento aislado en el tiempo, sino que sea un neto una manera de ser que nunca acabe, que no tenga así un curso de 40 horas sino que forme parte del quehacer y eso implica que a lo largo de todo el año escolar debiera haber espacios donde los docentes puedan multiplicar sus talentos de aprendizaje y puedan apropiarse de las ventajas que representan todas las modalidades educativas.

#### **Pregunta 8:**

**Considera la capacitación entonces debe estar apoyada en otras estrategias de acompañamiento al docente para garantizar la práctica pedagógica?**

**Respuesta:** Me parece que tenemos que ampliar la formación docente con procesos de colaboración, creo que las redes d docentes con sus temáticas representarían un desarrollo súper importante porque la red al ser una estructura cooperante y al ser una estructura horizontal, permite que los docentes puedan intercambiar experiencias , puedan aprovechar los recursos, puedan aprovechar las capacidades de cada uno de ellos en pro de un mejor aprendizaje pero también me parece que la red nos permite empezar a trabajar con mucha solides en el terreno de nuevos modelos como el de la docencia distribuida, que permita que el docente sume sus habilidades con otros docentes que están en el interior de la universidad pero también con sectores externos de la universidad que pudieran aportar temáticas mucho más amplias y mucho más contextualizadas, me parece que en este marco un proceso de formación docente tendría que aproximarnos a un modelo de ejercicio distinto, basado en esta idea del modelo

de docencia distribuida que hace descansar la docencia en procesos integrales de reflexión y de articulación con todos los sectores inter y extra universitarios.

**Pregunta 9:**

**¿De qué manera cree usted que deba articularse el CIED a la comisión y evaluación interna de las carreras?**

**Respuesta:** A mí me parece que la evaluación tiene que ser una experiencia de aprendizaje y lo que he observado en muchos lados es que la evaluación no es una experiencia de aprendizaje sino un mecanismo de control y al ser un mecanismo de control dificulta profundamente el que los docentes en su efecto puedan formarse, creo que en una definición integral de lo que es la docencia la comisión de evaluación interna tendría que partir de las características de los procesos de aprendizaje y la determinación de los indicadores tiene que estar dada en función del logro académico, del núcleo académico.

**PREGUNTA 10:**

**Si tiene que definir un perfil de un docente de la UCSG ¿qué características exigiría?**

**Respuesta:** Me parece que es importante 3 esferas; un sólido dominio de su trabajo intelectual y la capacitación para poder generar conocimiento educativo de frontera; en segundo término me parece que el análisis de la teoría pedagógica y de la teoría educativa debería constituir también parte de su reflexión por su puesto una sólida formación epistemológica que le permita entender las diversas formas de aproximarse al objeto de estudio y al conocimiento , el desarrollo de habilidades de comunicación, de construcción colectiva de trabajo colativo y de redes, desarrollo de procesos de gestión del aprendizaje para que no se conforme con un conocimiento estático establecido de una vez y para siempre sino que lo ponga en la dimensión de ser un generador de conocimiento, espacios donde haya una fuerte reflexión acerca de sus implicaciones de su propia labor en el aprendizaje, en las sociedades, en sus estudiantes y en el entorno una formación muy clara hacia la investigación porque los docentes hoy como nunca tienen que ser generadores de contenido y en esta perspectiva no se necesita ser investigador de frontera o de primera línea, pero lo que si se necesita es encontrar nuevos marcos de interpretación acerca de nuestros mismos fenómenos estudiados, tendríamos que generar habilidades complejas de pensamiento para que un docente pueda manejar críticamente, distintos lenguajes simbólicos que les permitan entender la realidad, en una interpretación de profunda articulación con todos los fenómenos, los procesos que le son inherentes a la formación de los estudiantes pero también a su propia profesión, necesitamos que sea un intelectual orgánico y que en serio se crea su importantísima labor como generador de contenidos, como generador de conocimiento, como promotor de aprendizajes complejos.

## ENTREVISTA A ELIZABETH LARREA SANTOS

- 1. ¿La sociedad del conocimiento trae consigo múltiples demandas a los diferentes actores de la sociedad, los gobiernos, las empresas, etc., cuales considera usted que son las exigencias principales y los desafíos que plantea a las instituciones de educación superior?**

**Liz:** Bueno, en lo que nos hemos planteado básicamente en términos de política pública de gobierno pero en términos generales luego del estudio de cuáles son las demandas que necesita de talento humano y de personal académico en general nuestro país tiene que ver con alguna fortaleza, una primera fortaleza es el retomar un pensamiento de corte epistemológico no un pensamiento de corte epistemológico trascendente en el sentido de grandes construcciones filosóficas inamovibles sino más bien un pensamiento epistémico que nos permita como situarnos desde qué lugar miramos, comprendemos la realidad, pero también desde qué lugar vamos a intervenir la realidad, cuáles son esos constructos básicos, otro elemento que nos parece fundamental es el hecho de la posibilidad de tener talento humano en la nación y en general sobre todo a los docentes y a los investigadores, lo que tiene que ver con la producción y la gestión del conocimiento son elementos fundamental y eso nos lleva también como algunas cuestiones colaterales, como producir conocimiento en términos de investigaciones, como generar procesos de actualización, como generar procesos de aplicaciones de construcción de prototipo, de metodologías que realmente de respuesta a las necesidades de los territorios y también a lo que sería la posibilidad de la incursión de nuestro país, en términos de soberanía de conocimiento a bloques regionales de cooperación en términos del conocimiento, también nos lleva a pensar que nuestro talento humano debe manejarse de una manera adecuada en términos de lo que son las epistemología de los aprendizajes, hasta el momento nosotros hemos basado la formación en general, tanto a nivel del bachillerato como en la formación en la universidades con elaboraciones o proyectos educativos basados en metodologías, nos damos cuenta que esas metodologías no necesariamente han llevado a ir formando estructuras de pensamiento posibilidades de creación, de creatividad y de innovación, hoy pensamos que es fundamental el hecho de que se construya la propuesta de aprendizaje a partir justamente de una propuesta de epistemología, como organizar el aprendizaje, creemos que la educación superior debería de manejarse con un trabajo pedagógico que permita que al término de las carreras y mucho más de los programas de posgrado, los estudiantes puedan convertirse en profesionales capaces de organizar la información y el conocimiento para dar respuestas creativas, innovadoras a la solución de los problemas que se les presentan tanto en el mundo de la profesión como en la realidad, incluso a nivel profesional y ciudadana, y eso nos va a llevar a redefinir totalmente lo que sería las estructuras del modelo pedagógico y educativo de las instituciones de educación superior que anteriormente estaba muy basada en la palabra, en el discurso del docente y que hoy debe de estar básicamente trabajada desde la construcción

de un sujeto de aprendizaje tanto el docente como el estudiante, que pueda ir moviéndose en estas trayectorias y en este tránsito de la simple formación a la producción y organización de constructo teóricos metodológicos para dar respuestas a los problemas que se presentan eso va a implicar en movernos en aquello que se llama los ambientes de aprendizaje, Cobos y otros autores plantean que el mayor conocimiento que se puede aplicar es a través de una investigación que han realizado no necesariamente fueron los conocimientos formales sino los aprendizajes tácitos, esos aprendizajes que se van desarrollando a lo largo de las experiencias de la vida, y una de las cuestiones fundamentales que nos estamos planteado es ver cómo hacer del modelo educativo en una experiencia más de vida que instituya al sujeto, que instituya la profesión humana, que profundiza al ciudadano, entonces que hay mucho elemento que manejar, ¿por qué cuales serían esa condiciones?. Primero la organización de la formación y el conocimiento, el majeo de un aprendizaje permanente el tener conciencia de que hay rutas y que hay itinerarios de aprendizaje múltiples, hay multi-rutas para poder llegar a un mismo aprendizaje y por lo tanto lo que tenemos que sustentar y manejar de un amañera adecuada es como lograr organizar un constructo de aprendizaje para cada estudiante, otro elemento importante tiene que ver con la comunicación, como lograr redes comunicacionales que permanentemente estén incursionando en los llamados trabajos colaborativos, en las redes de producción de saberes, la parte de la interculturalidad es otro elemento importante, la conciencia del entorno otro elemento importante, y un elemento que también nos parece que es fundamental en esta nuevas multi-rutas de aprendizaje es el manejo de aprendizaje o tener herramientas y habilidades básicas para el aprendizaje y des aprendizaje de la ciencia dado que la ciencia se va manejando con ritmo vertiginoso del cambio y un último elemento que nos parece importantísimo es lo que tiene que ver con el comportamiento sistémico y complejo para el uso de estas metodologías para la integración de las experiencias del mundo de la vida con la experiencia del aprendizaje, eso nos obliga también a abrir el proceso de las tecnologías de la información y la comunicación, ya no se puede pensar en el aprendizaje individual, hoy el aprendizaje siempre es en red y siempre será en convergencia de medios y por lo tanto esa es otras de las fortalezas que debe plantearse la educación superior para dar respuestas a estos grandes desafíos en el campo productivo, social y cultural.

**Adela: ¿En este proceso de transformación de las instituciones de la educación superior, uno de los actores claves es el docente, está usted de acuerdo con este criterio y en qué sentido este actor debe contribuir a esa transformación?**

**Liz:** Bueno hace 20 años se empieza a plantear que el eje del aprendizaje justamente es el estudiante y nos parecía importante en términos de la metodología o de los abordajes constructivistas el hecho de situar a los estudiantes en el centro de proceso de aprendizaje fundamentalmente para sacar y descolocar todas las vías a formas positivistas, repetitivas basadas en las memorias en la palabra y el discurso univoco del docente, sin embargo hoy creemos que es fundamental hablar de los sujetos que aprenden y dada la forma

como cambia y los desafíos del aprendizaje y el conocimiento y el desafío que tiene el docente, quizá el docente es uno de los actores educativos que mayor nivel de desafío tiene, por la rápida obsolescencia en que cae el conocimiento y por lo tanto el convertir al docente en el sujeto que aprende quizá más importante del circuito de aprendizaje en términos de que le propone, el diseña, el articula, el evalúa, un proceso que indudablemente está interconectado e interaccionado con el estudiante pero es fundamental que el docente se convierta en uno de los sujetos prioritario y protagonistas del aprendizaje, si nosotros hablamos de que la epistémica debe regresar a las aulas universitarias, si nosotros hablamos si el aprendizaje ya no se hace de forma individual si no que es colectiva y de forma distribuida, si hablamos de la democratización del aprendizaje, si estamos hablando de las capacidades de desarrollo de soberanía de tal manera de que en el Ecuador se produzca conocimiento de orden infinito, pues si el docente tiene un papel y una tarea fundamental para la producción de estas nuevas rutas de aprendizaje que demanda la educación superior.

**Adela:** ¿En nuestro país la mayor parte de los docentes inician sus prácticas sin ninguna formación pedagógica, con mucha experticia en su campo profesional, en ese contexto considera importante que los docentes participen de un proceso de formación y actualización para llegar a una práctica pedagógica de calidad y a logro de los aprendizajes?

**Liz:** Sí, es más nosotros estamos hablando de procesos de habilitación de los docentes, ningún docente puede entrar en las salas universitarias simplemente con el bagaje trabajado desde la investigación o desde la propia profesión los docentes deben aprender a producir aprendizaje, y esa producción de aprendizaje lo lleva a tener dominios en términos de epistemología de los aprendizajes, dominio en métodos y modelos de aprendizaje, dominio en tecnología, en evaluación educativa, en técnica de aprendizaje, en tecnologías de la información de la comunicación y en la cuestión de las redes, creemos incluso que es importante que dada la forma como han estado manejándose a los docentes, debería de generarse un proceso de habilitación para ser docentes, y un proceso de actualización permanentes de los docentes en estos campos para que efectivamente se pueda lograr esta calidad en la pedagogía universitaria.

**Adela:** En esa línea un programa de formación y actualización no debe reducirse solamente a los temas pedagógicos, sino que debe incluir el tema de la investigación de las tecnologías de la comunicación como bien anota, también los fundamentos epistemológicos, ¿propondrías algunas otras líneas para la actualización y formación a los docentes?

**Liz:** Me parece que es importante también trabajar la gestión del conocimiento en términos de que un docente pueda también tener posibilidades de generar metodologías de aprendizaje, técnicas de aprendizaje en convergencia de medios, de tal manera que pueda democratizar el aprendizaje, abrir posibilidades, multi-rutas para el desarrollo de estas propuestas educativas, o sea y si hablamos de la estructura básica del fundamento epistemológico de la parte de la investigación, las narrativas académicas y científicas es otro

elemento que debería venir justamente de estos procesos de los nuevos modelos educativos ya no hay modelos educativos que no estén basados en estudios de caso, en manejo de resolución de problemas, en generación de proyecto de integración de los saberes en modelos interculturales que deben de ser aplicados, entonces realmente de lo que me estás planteando lo que yo le aumentaría es esta gestión del conocimiento de los aprendizajes fundamentalmente para el manejo de narrativas, para el manejo de convergencia y para el manejo de redes que nos parece que es fundamental sobre todo ahora que en el país va a desarrollarse procesos de alta movilidad académica.

**Adela:** Ahora otro campo es el de la actualización en las disciplinas que sustentan la profesión, porque también la realidad nuestra es que muchos de los docentes están trabajando con textos antiguos de conocimiento que no se ha actualizado, ese debería ser una de las responsabilidades del docente.

**Liz:** Pero no si debería, nosotros estamos planteando a nivel nacional dos tipos de fundamentos epistemológico,, un fundamento epistemológico inicial que es el de la habilitación que está basado fundamentalmente en las nuevas formas de organización del conocimiento de la ciencia y la tecnología , y una segunda fase que es la fase avanzada que llamamos, la primera es la básica y la otra es epistemología avanzada, que ya tiene que ver con cómo se organiza el conocimiento en función de las disciplinas que sustentan la profesión o que el mismo maestro organiza a partir de las llamadas asignaturas, estos dos elementos son fundamentales, porque nosotros podemos hablar de la complejidad en términos generales a nivel de las nuevas formas de organización del conocimiento y resulta que el profesor de física sigue teniendo los constructos teóricos, metodológicos de la física mecánica y no ha introducido la cuántica ni la teoría del caos, entonces es fundamental el hecho de, lo uno es quizá hasta el aprestamiento intelectual para la organización de un conocimiento integral, o poli causal, multidimensional , y lo otro ya es el aterrizaje de estas nuevas formas de organización con las nuevas corrientes epistemológicas, con las nuevas teorías o sistemas conceptuales que pertenecen pues al objeto mismo de la asignatura o del campo de la asignatura a la que pertenece el docente.

**Adela:** Sí comenzamos un proceso de formación de los docentes, para los que recién se inician en la docencia que tienen menos de dos años, ¿qué procesos y que temáticas concretas propondrías?

**Liz:** Bueno, nosotros estamos presentando un programa que lo primero que indica es un poco como los fundamentos filosóficos, antropológicos, políticos de la educación superior, los grandes paradigmas que alrededor de la educación superior se están gestando en el mundo y sobre todo en América Latina, un segundo elemento que nosotros estamos creyendo que es fundamental para este nuevo concepto del papel del docente, tiene que ver con el nuevo paradigma de la pertinencia, es decir, una pertinencia que está pues basada en procesos de contextualización, donde ya no es la Universidad que en base a sus especialidades entrega a la Universidad los conocimientos que son productos de sus reflexiones, sino al revés, es que la Universidad tiene que organizarse,

planificar y producir aquellos conocimientos que el contexto territorial y a nivel nacional y regional necesita, hoy ya no podemos esperar a que la Universidad desde sus especialidades arbitrarias entregue a la sociedad en un acto casi de beneficencia los conocimientos, hoy creemos que el papel de la Universidad es el de la pertinencia y debe de organizarse en función de las necesidades de la sociedad, eso como un primer proceso, un segundo proceso nos parece importante el manejo de lo que ustedes ya están planteando, estos fundamentos de las nuevas formas de organización del conocimiento, nosotros mucho hablamos de lo inter y de los transdisciplinar, pero eso inter y transdisciplinar son simples métodos o modelos de organización del conocimiento que tienen detrás todo una serie de fundamentos en términos de las formas de abordajes de pensamiento, y eso para el docente es importantísimo para que vaya ubicando como organiza los aprendizajes y en qué modelo se encuentra justamente en el momento que organiza los aprendizajes tomando una ruta, un itinerario u otro itinerario, otra de las cuestiones que nos parece importantísimo en estos momentos es que ese docente de dos años o el docente que va entrar maneje el proceso los procesos de producción, o de gestión de los aprendizajes a través de convergencia de medios es fundamental ampliar y conectar, hace unos días veíamos como desde las aulas virtuales se puede conectar el conocimiento hacia multirutas de especialización que muchas veces no puede tenerlas el maestro, pero que existen en otros lugares a los que podemos tomar acceso y esto es fundamental, ya no es el constructivismo basado en el individuo es que ahora hay un nuevo paradigma que es el conectivismo, que si bien es cierto parte de las construcciones, esas construcciones se hacen en redes, esas construcciones parten del mundo de la vida y esas construcciones parten de colectivos, el conocimiento ya no puede ser más un producto individual, es un producto colectivo, es un producto distribuido y es un producto abierto y eso el docente lo tiene que aprender a organizar de una manera como claro en términos de sus narrativas académica, de traer el mundo de la vida al aula y poner las experiencias del aula en el mundo de la vida, y eso pues implica como ciertos manejos.

**Adela: ¿Cuáles serían las modalidades más apropiadas para promover esta transformación del docente, ese tránsito del docente tradicional a un docente que genera ambientes de aprendizaje?**

**Liz:** O sea parece que una forma es la capacitación, o sea indudablemente estos procesos de perfeccionamiento sean virtuales o presenciales son importantes, pero nosotros creemos que hay un segundo elemento que es fundamental y es la construcción o la organización de colectivos académicos, colectivos académicos que no solamente reflexionen sino colectivos académicos que estén construyendo colectivamente propuestas de aprendizaje, ¿por qué esto es importante?, porque una de las grandes limitaciones para estas nuevas formas o paradigmas del conocimiento de los aprendizajes justamente es las maneras de organización por facultades y las fragmentaciones orgánicas que tienen las instituciones de educación superior, por lo tanto el docente está como incluidos en mundos cerrados y no son mundos abiertos y las formas cómo el docente se conecta con el mundo del conocimiento abierto es a través del internet y siempre

terminan siendo formas individuales o iniciativas individuales no sostenidas, entonces la idea es acompañar a los procesos de perfeccionamiento y de formación del docente con colectivos académicos que las Universidades los abalen y les den todas las facilidades necesarias, eso está tanto en el reglamento de carrera y escalafón, como en el reglamento de régimen académico, están en los dos, que la Universidad debe prestar facilidades en términos de horas, en términos incluso del pago de las horas donde el docente estén con otros docentes de otras facultades, de otras ramas del saber, de otros campos del conocimiento, juntos construyendo material didáctico, juntos construyendo visiones pedagógicas, modelos pedagógicos, metodologías pedagógicas, para dar cauce a este proceso, entonces si nos parece que debe ir como conectado, los espacios de formación, los colectivos de producción y un tercer elemento que ya tiene que ver con las formas como se va a organizar el sistemas y son las redes, las redes de visión del conocimiento y las redes de gestión académica, serían como los tres grandes procesos que deben de ir simultánea para darle continuidad.

**Adela:** ¿Considera que la capacitación debe ser apoyada con otra estrategia para la conformación de estos colectivos y para las redes, habrá alguna estrategia especial de apoyo de asesoría, de acompañamiento para que estas nuevas modalidades de trabajo se puedan apuntalar, ya que no existe, culturalmente no tenemos esa tradición de trabajo?

**Liz:** Hay un modelo pedagógico para el manejo de los proceso de perfeccionamiento de los docentes, que creemos que es necesario incrementar, y es por un lado lo que tiene que ver con la virtualidad en términos no solamente de hacerlo por la vía virtual , sino en términos de lograr la conexión con otros colectivos académicos o con otros grupos de expertos que se encuentran en las redes y que podrían estar manejando las mismas temáticas o los mismo procesos, ese es un modelo que nos parece importante y por lo tanto es necesario ya entrar en contacto con otras Universidades que están ya teniendo, u otros organismos de cooperación internacional en términos de educación superior que puedan tener estos proceso, ese es un punto, el segundo es el manejo de modelos de perfeccionamiento de corte experiencial, es decir, el docente esta tanto en el aula virtual como en el aula presencial y ahí termina su trabajo y no hay un proceso de retroalimentación en el ejercicio propio de su docencia o de su proceso de su investigación, la idea es que el proceso de perfeccionamiento no acabe cuando termine las clases, sino que termine cuando efectivamente el docente haya logrado los dominios necesarios en esas áreas en el mundo de aplicación práctica de esos aprendizajes, entonces si nos parece que cada uno de estos cursos de deberían de tener un proceso de experimentación de tutoría de acompañamiento hasta que el docente efectivamente logre el dominio de aquellas capacidades que los cursos tiene como objetivo o como meta, esas nos parece que son como las, y ahí si nos garantizamos que efectivamente el docente este aplicando lo que aprende en el aula de educación, en su aula, porque el proceso de perfeccionamiento continua, por eso no lo estamos llamando proceso de formación, sino de

perfeccionamiento, hay una fase en aula pero hay otra fase en su propio mundo de trabajo.

**Adela:** Sabes que Medina, este Doctor que estuvo, ellos trabajan el tema de las competencias pero el plantea, no puede haber innovación si no hay investigación, entonces ellos articulan todo el proceso de formación con proyectos de investigación que den cuenta de la aplicación de aquellos que se están descubriendo o elaborando, a mí me parece que es interesante no.

**Liz:** Esa es otra estrategia que tiene que ver con introducir al docente en mundo de la educación educativa, para que efectivamente aquellos constructos que se han manejado tanto teórico como metodológico en el aula de formación puedan evaluarse, investigarse, explorarse si dan resultado en ese tipo de contexto con ese tipo de estudiantes en cada una de las aulas ya dónde eres docente, a mí me parece que esa podría ser una tercera.

**Adela:** **¿Cómo crees que pudiera producirse esta articulación entre esa comisión de evaluación interna, que está evaluando permanentemente a los docentes, que tiene unos insumos que se produce sobre la práctica del docente, y que en este momento va a integrar la auto, la co y la hetero evaluación, con también la Carrera que es la que está más cercana al docente y que debería estar retroalimentándose de esa evaluación pero teniendo una información directa de gestión del docente con el Ciedd o el área de formación de los docentes para lograr realmente un proceso sostenido que aporte a la calidad?**

**Liz:** Yo ahí tengo como que serios cuestionamientos a la división de estas dos grandes instancias, a la instancia de evaluación de la instancia de formación, no pueden ir separadas ni la de planificación tampoco puede ir separada, o sea y de hecho ahí tiene el papel fundamental el Director de Carrera o el Decano de la Facultad por lo tanto a mí me parece que debe de gestarse es una estructura tripartita, donde este puede ser tipo consejo etc., no se puede evaluar descontextualizadamente, si bien es cierto es fundamental tener unos indicadores comunes y unos indicadores estandarizados para definir el perfil básico y mínimo de cumplimiento de un docente en términos de la calidad, ninguna evaluación puede ser descontextualizada, y la evaluación tampoco puede ser trabajada exclusivamente para conocer cuál es el nivel de calidad o el nivel de prosperidad de un docente, la evaluación debe ser considerada como una estructura del aprendizaje y para el aprendizaje y para el aprendizaje, y por lo tanto todos los resultados de la evaluación debería de traducirse en cursos de organización o en estructuras, habría que ver qué tipo de modalidad porque pueden ser cursos, pueden ser estos colectivos académicos, pueden ser espacios de producción de material didáctico dependiendo de cuáles son las situaciones que el docente necesita caminar de una manera adecuada y de una manera acompañada, hay algunas áreas o algunos indicadores o criterios puesto en la evaluación, en que el docente efectivamente puede actuar independientemente, y esto es independientemente porque siempre se tendrá que deber al contexto de la carrera y al colectivo de la carrera, pero es fundamental el que la comisión de evaluación de los docentes no funcione de

manera separada, ni si quiera orgánicamente del Ciedd, debe de ser un estructura colectiva, donde se invita, el tercer participante en justamente el director de carrera o el decano del colectivo que se evalúa, eso por un lado, y por otro lado es fundamental el ir cambiando los criterios de evaluación del profesor, porque los profesores cuando son trabajados individualmente y no tienen proceso de acompañamiento, no necesariamente cumple con los indicadores, por lo tanto es tan importante la relación en el momento que se constituya colectivos académicos parte de esa evaluación va a tener que ver con esta participación en estos colectivos académicos en esta redes que se arman que son gobernadas, promovidas y trabajadas desde los espacios de formación, entonces bajo ningún concepto podrían estar separados, hasta el momento en la mayoría de la Universidades están separados y la evolución no sirve más que para ser punitiva, usted no ha cumplido con esto de acá, cuando la lógica sería si la evaluación es un proceso de aprendizaje, en estas áreas, usted docente camina independientemente o interdependientemente en este acompañamiento y por lo tanto vamos a crear esta estrategias y va más allá de las simples capacitaciones, sino capacitaciones, procesos de acompañamiento, seguimiento, producción de material didáctico, observaciones áulicas para acompañar y mejorar es decir hay un múltiples trabajos que podría realizar el espacio de la formación.

**Adela:** Para terminar, si tu tuvieras que definir el perfil del profesor de la Católica, como has estado allá dentro tanto tiempo, **¿Qué requisitos le pondrías, que características le pondrías a ese profesor?**

**Liz:** Bueno yo le pondría a un profesor como algunas características básicas, en primer lugar que logre tener un pensamiento crítico y creativo bastante claro, que pueda tener razonamiento verbal, razonamiento abstracto, que pueda tener lógica en la estructura de su curso, un profesor que pueda ser capaz de tener dominios en todo el proceso de producción de conocimientos, como producción de los aprendizajes en términos de saber observar, saber distinguir, saber organizar, saber estructurar el aprendizaje explicar pero también implicarse pertinentemente con los aprendizajes que construye, otro elemento importantísimo es un docente que sepa de comunicación, que pueda comunicar los aprendizajes, los procesos de aprendizaje, son básicamente procesos de comunicación atravesados por todo lo que tiene que ver con el lenguaje, por el pensamiento y por las prospecciones y entonces como dice Morán si el conocimiento es un proceso de percepción, traducción y construcción, ese elemento es el fundamental, un profesor debe ser necesariamente un profesor que tenga dominio epistemológico en términos del área o de los campos del conocimiento y ese dominio epistemológico debería de tener como eje fundamental, el manejo de integración de saberes pero también de actualización disciplinar, otro elemento importantísimo que un profesor pueda generar proyectos pedagógicos, proyectos pedagógicos innovadores que puedan integrar conocimientos de otros campos curriculares y básicamente el poder introducir al estudiante la experiencia de la aplicación o de experimentación de los aprendizajes que se construye dentro del aula, otro elemento importante es que un profesor sepa investigar para actualizarse pero también sepa investigar

en términos educativos para poder retroalimentar y mejorar los contextos educativos que construye y que oferta desde su cátedra, dominio en todo lo que tiene que ver con las tecnologías de la información y la comunicación básicamente para el manejo de propuestas metodológicas en convergencia de medios, un docente que también tenga conciencia del entorno, eso es fundamental, conciencia del entorno y conciencia ecológica de hacia dónde camina nuestro país y hacia donde debe caminar el mundo, y un elemento también fundamental para el docente tiene que ver con la capacidad de trabajo y de conciencia de que lo que tiene al frente son seres humanos, son personas cuya condición humana debe ser formada y que su gran tarea tiene que ver más que con el conocimiento, con el aporte con el desarrollo de ciudadanos libres, emancipados e interculturales y eso implica el manejo del pensamiento, el manejo del conocimiento y el manejo de la cultura y entonces este es un elemento también fundamental y un docente también debería, un profesor también debería tener claro cuál es su papel y su rol dentro de una estructura orgánica universitaria y cuál es el papel de esa estructura orgánica universitaria en el sistema de educación superior y cuál es la respuesta pertinente que debe tener el sistema, la estructura y él como ciudadano, o como personal académico frente a las necesidades que le plantea el entorno.

**Adela:** Muchas gracias.

**Entrevista al Dr. Antonio Medina. Docente de universidad nacional de educación a Distancia. UNED, España**

**Primera pregunta:**

**Respuesta:**

En este momento el profesorado tiene que tener una especial atención a lo que se llama la prospectiva, es decir ¿ qué necesitaran los estudiantes dentro de 7 años o de 10?, por eso las agendas 2020 o 2030 ahora están tan de moda, porque lo que se pretende es que los docentes sean capaces de anticiparse a esas grandes demandas destacadas, la primera es que el profesorado tiene que seleccionar algunos tips y arrastrarlos a su proceso de enseñanza aprendizaje y no al contrario que sean las tips las que determinen el proceso de enseñanza y aprendizaje. En segundo lugar hay que situar al profesorado ante la gran metáfora del aprendizaje a lo largo de la vida, como el conocimiento que es la riqueza más importante de esta sociedad, el profesorado tiene que tomar más conciencia del valor del saber de los estilos de conocimiento y especialmente aplicarlos los principios de trasdisciplinaridad y de conformación; y finalmente en que el profesorado tiene que estar muy abierto a los cambios profundos que se están produciendo pero a la vez hacerlo con una actitud muy crítica para no sentirse como arrollado con las nuevas tecnologías y recuperar lo que sería la base de su propia tarea como docente universitario en tres puntos clave; 1) en la formación y mapa de las competencias más importantes que debe de tener, 2) ligar el proceso d innovación a la investigación en ese trabajo y 3) desde nuestro punto de vista es crear un espacio de trabajo colaborativo donde lo distintos docentes participen, colaboren e interactúen

**Segunda pregunta:**

**Respuesta:**

En la Universidad el profesorado es el agente más importante de cambio si ese profesor está preparado entonces no hay ningún problema, la clave estaría en generar escenarios nuevos, generar procesos nuevos, la acción docente en general debe de estar bien fundamentada, pero el profesorado universitario debe de dar un paso más para incorporar a la mejora de su docencia la investigación sobre la misma, la fundamentación para los posibles modelos de innovación que se apoya y encontrar una estrecha colaboración entre el profesora y los estudiantes, solo se cambiara la universidad cuando el profesorado este preparado para dar el salto cualitativo que le permita incorporar la investigación a su docencia, cambiar la investigación es su campo de conocimiento y ser esa gran autoridad que se requiere.

**Tercera pregunta:**

**¿A qué cree usted que se debe aquello y que se puede hacer en las instituciones de educación superior para lograr esa mayor identidad con la profesión de docente?**

**Respuesta:**

Yo creo que el problema que ustedes tienen, ya se lo vivió hace mucho tiempo en España pero parece que ahora no en el sentido de que hay como 2 momentos; 1) en el que el profesorado puede tener dedicación total a la universidad y en ese caso su verdadera profesión es la docencia, la investigación y el desarrollo de los estudiantes y mientras ahora hay un gran número el 50% del docente que tienen una profesión y que trabajan a tiempo parcial en la universidad, no hay un modelo único dependerá de mi punto de vista fundamentalmente de la vocación real del profesor universitario, de la preparación que tenga, si descubre la importancia de la cátedra universitaria y de la formación de los estudiantes, de la investigación sobre la docencia, de la investigación en el campo de su conocimiento, sintetizando el futuro que lo llevaría a orientar a que fuera el profesora quién realmente lo elija que quiere la dedicación prioritaria de la docencia o la otra profesión y también siempre cualquiera que sea esa dicotomía si el profesorado puede y debería en el tiempo que se dedique a la docencia que sea en la máxima calidad, el mayor rigor, la mejor preparación y eso es imprescindible entonces, recuperemos al docente universitario cuyo verdadero camino es su especialización como docente, apoyado en los modelos de innovación de investigación y desarrollo integral de su vida en la universidad

**Cuarta Pregunta:**

**Es necesario que exista un proceso de formación y actualización permanente?.**

**Respuesta:**

Sí, yo creo que las universidades deberían tomar verdadera conciencia de la preparación didáctica del docente universitario y si maneja o no lo pertinente, si desarrolla o no los procesos de innovación y si es capaz o no de completar las acciones que lleva a cabo con la adecuada formación pedagógica sobre todo didáctica y eso tiene que plantearlo en la formación inicial como en la formación continua del profesorado esa es la clave, la formación inicial el profesorado joven que vaya a dedicarse a la docencia, debería tener una maestría en docencia universitaria y a partir de ahí debe de tener un año de trabajo con otros docentes lo que se llamaría el proceso de inducción, de colaboración y compartir su trabajo con profesores experimentado, pero también los experimentados necesitan de la fuerza de los jóvenes y ahí estaría lo que decíamos en estos días de integración de grupo, de desarrollo compartido, de búsqueda de una línea de actualización pedagógica y sobre todo didáctica a lo largo de toda la vida profesional de los docentes.

**Quinta pregunta:**

**La capacitación del docente no debe solo basarse en los temas pedagógicos y didácticos sino que debería tener algunos otros temas,**

**como por ejemplo un área de investigación, componentes como líneas, una línea de investigación, una línea de pedagogía, una línea de actualización en el campo de las disciplinas que sustentan la profesión?.**

**Respuesta:**

Bueno lo que parece claro es que el docente universitario, tiene que tener dos pilares, el pilar del saber en la disciplina o transdisciplinariedad que debe trabajar tratar de ser un experto en el campo de la medicina, del derecho, etc. Pero eso ahora ya no es suficiente para ser el docente que se requiere y por eso es tan importante que se generen nuevos modelos de capacitación de profesorado para que adquiera el compromiso de lo que representa ser docente o profesor, de tal forma que eso requiere una profesión y el docente tiene que adquirir las claves de la profesión, un código ético, una metodología pertinente, un nivel de alta investigación, la innovación ligada a su práctica y todo esto hará que el profesor universitario sea un gran profesional.

**Pregunta sexta:**

**¿Con qué temáticas claves deberíamos empezar en la inducción de los docentes que inician la carrera?**

**Respuesta:**

En España se ha implementado una maestría de forma didáctica para profesorado de educación secundaria, pero con la misma fuerza no se acaba de implementar para el profesorado de la universidad, se entiende que el profesor de la universidad debe de tener una especialización más intensa sobre todo en el conocimiento del área del saber y parecería que eso es como la base, desde nuestro pronto de vista eso es una base imprescindible pero no es suficiente, habría de capacitar a los jóvenes profesores para que entiendan el reto de la profesión docente, la necesidad de modelos didácticos bien asentados todo lo que hemos visto estos días, los modelos de innovación que orientas y sobre todo armonizar la competencia de investigación con la competencia de innovación y eso hacerlo para ligar de verdad la teoría y la práctica, el pensamiento y la acción y el docente universitario tiene necesariamente que prepararse en esta línea porque ahora los retos del docente son muy intensos los estudiantes solicitan mucha más dedicación, quieren mucha más preparación y es necesario que podamos responder a este gran desafío.

**Pregunta séptima:**

**¿Para los docentes que no tienen maestría en el nivel superior y que siguen siendo docentes titulares y no se irán tan rápidamente que temas propondría usted importantes para su actualización?**

**Respuesta:**

Yo creo que esto ya lo tienen resuelto aquí en este libro que se llama Formación del profesorado que espero que usted tenga que se ha configurado un mapa de que competencias necesitan los docentes universitarios, con que tarea deben

adquirirlas, a qué tipo de línea tiene que tener cada docente y especialmente como integrar el pensamiento, la acción todo ese proceso y eso se trata de un aspecto nuevo muy importante, entonces yo creo que deberíamos facilitar al profesorado el dominio de las competencias, junto a una práctica artística como pudimos ver y eso es complicado y los docentes deben de estar dispuestos a asumir el reto de su especialización y ellos tienen que tener la respuesta y espero que lean el libro y nos digan cómo hacen.

**Octava pregunta:**

**Líneas de tecnologías comunicativas, línea de capacitación en investigación, una línea de capacitación pedagogía y didácticas, líneas de capacitación que sustentan la profesión ¿usted como vería el programa con esas líneas?**

**Respuesta:**

Es compleja es incierta y el profesor debe prepararse para responder a todo eso. Él problema es que usted debe de leer este último libro en donde señala como el profesorado tiene que ser consciente de la competencia que tiene que tiene que dominar entonces tiene que empezar un riguroso trabajo para tomar conciencia de que nivel tiene, entonces lo primero que haríamos es el profesorado construye su mapa, autoevalúa el nivel de dominio que tiene esa competencia para eso están esos cuestionarios en esa obra, a partir de ahí el profesorado genera su propio cuaderno y proyecto de formación continua y lo más interesante es implicar a los grupos de docentes en esa línea como hemos hecho de tal manera que el profesor maneje y domine una determina competencia, pero sobre todo teniendo en cuenta que la enseñanza no es una actividad fácil, es artística

***-Entonces lo que usted propone es que el docente tiene que implicarse en su tarea de formación y por lo tanto tiene que partir de esa identificación de las competencias que necesita desarrollar , no insertarse en un programa de capacitación que se lo impone-***

Si hay programas que tienen su éxito pues manténgalo, pero es importante que vean las nuevas investigaciones y adapten sus programas en función de esas exigencias y que tomen en cuenta lo que en realidad ahora necesita el profesorado universitario en este momento.

**Pregunta:**

**Una de las modalidades es la capacitación a través de talleres, seminarios de cursos ¿qué otras estrategias usted cree que son importantes para este proceso de formación continua?**

**Respuesta:**

Ligar los procesos de investigación e innovación a la práctica, crear redes de innovación al profesorado y cada curso elegir un grupo, diseñar una propuesta de práctica innovadora, grabar los elementos más importantes de su práctica e intentar desarrollar en profundidad una línea en los que ellos deben de ser realmente expertos.

**Pregunta:**

**¿Cómo evaluar este proceso de formación continua del docente?**

**Respuesta:**

Hay 3 modalidades muy importantes que el profesora en ese libro ya lo tiene, hay un cuestionario que el profesorado debe aplicarse a modo de pretest-postest en la formación, después deberían crear un proceso de autoevaluación, de evaluación en pareja y de desarrollo y colaboración del grupo al que ellos participan, esto hay que culminarlo con artículos y publicaciones como la red realice donde ustedes deben participar, deben implicarse y solo cuando el profesorado está implicado y mejora continuamente su tarea pues entonces la práctica docente mejora y para eso hay que aplicar la autoevaluación, la co-evaluación y la hetero-evaluación y también el juicio de los estudiantes es importante.

## ENTREVISTA DRA. DOLORES RODRÍGUEZ

**1.-La sociedad del conocimiento trae consigo altas demandas a los diversos actores de la sociedad, a los gobernantes, a las empresas privadas, a la sociedad civil y pues a las instituciones de la educación superior, en lo que tiene que ver con estas instituciones, ¿Cuáles considera que son las principales exigencias y desafíos?**

Bien, para mí las principales exigencias es el cambio que debe operar en la mentalidad del profesorado, respecto a cuál es su papel como docente, ese es un cambio fundamental, porque evidentemente si empezamos a cambiar en el alumno, primero tenemos que cambiar los docentes y mentalizarnos de que efectivamente nuestros planes de estudio, nuestros planes de trabajo con todo lo que eso incluye respecto a metodología, respecto al sistema de evaluación es lo que debe cambiar, a mí me parece que el elemento fundamental, es el pensamiento del docente universitario.

**2.- En ese mismo sentido pensaba que en ese proceso de transformación de las instituciones, uno de los actores claves es el docente ¿comparte ese criterio y en qué sentido?**

Sí lo comparto, de alguna forma ya en la respuesta anterior lo había evidenciado, porque va a ser el motor del cambio fundamental y sobre todo porque tenemos que contar con que la formación que recibieron inicialmente esos docentes, es una formación que está más vinculada al modelo tradicional de universidad y no al nuevo modelo que se exige y que es necesario atender desde la sociedad del conocimiento.

**3.- Una característica de los docentes de educación superior, por lo menos en nuestra realidad, creo que no pasa lo mismo en Europa, es que no son docentes de formación, sino que son profesionales en distintos campos del saber y que han incursionado en la docencia por su prestigio, por algún tipo de intereses en la docencia, y eso determina que tengan una baja identidad con el rol de docente, ellos se identifican como médicos, enfermeras, ingeniero, psicólogo, etc., pero no como docente con una carrera, ¿A qué cree que se debe ello y qué cree que debemos hacer para fortalecer esa identidad docente?**

Sí eso me recuerda allá, por ejemplo a los centros de secundarias, donde los licenciados en matemáticas, en ciencias, en física, en química, son como muy exclusivamente vinculados al contenido académico, un docente proveniente del campo profesional, que es muy válido el conocimiento que tiene porque nos aporta a la institución universitario un conocimiento práctico, pero también le hace falta formación didáctica, yo diría que le exigiría o les demandaría por un lado al profesional que la docencia en la universidad el que aporte a la universidad ese conocimiento práctico, pero que al mismo tiempo reciba una capacitación de una formación didáctica, que es enseñar, porqué y para qué.

**4.- En ese sentido una de las líneas que deberíamos seguir es la formación, la actualización que hay una línea de capacitación que permita a ese docente iniciar esa carrera y actualizarse permanentemente.**

Estoy totalmente de acuerdo, es decir, porque solamente con el conocimiento científico, con el conocimiento especializado de su área de conocimiento no es suficiente, debe tener una formación didáctica.

**5.- Desde nuestra perspectiva la formación de los docentes universitarios, no debe circunscribirse solo a los aspectos didácticos pedagógicos, sino que tiene que incluir otros ámbitos que tiene que ver con la función de la educación superior y proponemos una línea de investigación de formación en investigación, una línea que hemos denominado tecnologías comunicativas, y más que líneas ejes, fundamentos epistemológicos de la investigación y de la pedagogía y otro eje de actualización es disciplinas que sustenta la propia profesión, entonces tenemos esos cinco ejes; uno que es fundamentos epistemológicos en la investigación, en pedagogía y didáctica en tecnología y actualización, ¿cómo ves esa organización?**

Me parece coherente, y voy a decir por qué, todo docente, yo entiendo, y por la experiencia que me acompaña, que no solamente imparte docencia si no que el ámbito de la investigación debe estar vinculado a la docencia, porque los conocimientos se van quedando obsoletos, van decayendo y van perdiendo entidad dentro del campo, del área del conocimiento y entonces me parece muy pertinente la investigación, me parece súper pertinente, porque además del docente debe investigar sobre la propia realidad donde va a desempeñar esa tarea

**6.- Nosotros en este momento, por las mismas leyes de educación superior estamos viviendo un proceso de relevo generacional se puede decir, muchos docentes que no tienen maestrías y que ya no quieren hacer su doctorado van a jubilarse, y están ingresando un considerable grupo de docentes jóvenes, entonces haríamos ahí como una organización, hemos propuesto los docente sin experiencias que serían aquellos con menos de dos años en la docencia y docentes con experiencia con más de dos años, ¿cómo propondrías comenzar la capacitación para esos docentes que recién se incorporan, como que temáticas serían fundamentales desde tu punto de vista?**

Los docentes antiguos también tienen mucho que aportar, porque aunque no hayan focalizado su trabajo en la investigación, pero tienen un rodaje académico que siempre viene bien, yo de entrada a esos docentes, dependiendo también de la disciplina, de la experiencia en la investigación, de la experiencia didáctica que pudieran tener, yo lo vincularía a un sistema de mentoría, donde determinados profesores antiguos, que llevan más tiempo y que aúnan en su formación, tanto parte de gestión como parte de docencia, como parte de investigación, pudieran servir de referencia a estos docentes, trabajando esos preámbulos, utilizando la mentoría, o la vinculación a grupos de investigación,

pero siempre sabiendo que esa confusión entre docencia, investigación y parte de gestión, siempre es interesante abordarlo.

**7.- Y algún tema específico que sugerirías como empezar en capacitaciones, claro que propones una modalidad diferente que es la mentoría, que no necesariamente es venir a un espacio de capacitación, si no como un acompañamiento, pero en temas que consideres así relevante es trabajar con docentes que recién comienzan, sobre todo que no tienen formación.**

Para mí un tema interesantes, lo nuevo en enfoque metodológico, es decir yo capacitaría así de entrada, en formación metodológica, ¿porque la metodología?, porque el recién incorporado a la institución superior, va a tener conocimiento de su disciplina, pero no sabe bien cómo abordarla, entonces incorporaría una capacitación en metodología activa, nueva metodología, que está más acorde con la demanda de la sociedad actual y vinculación a un grupo de investigación o a un sector de la investigación, porque la investigación en solitario, está bien pero cuando ya eres experto en investigación, cuando eres nuevo es mejor estar vinculado a expertos a un grupo.

**8.- Según su criterio cuál sería la modalidad más apropiada para desarrollar la capacitación, ¿qué modalidad?, acabas de decir cursos y mentoría.**

Yo también incorporaría, es decir los expertos muchas veces adolecemos de conocimientos prácticos, entonces establecería sobre todo talleres, el docente recién inicia, necesita un taller de formación es decir, donde habría también la aplicabilidad del conocimiento teórico que está recibiendo.

**9.- Considera que la capacitación debe estar apoyada en otras estrategias de acompañamiento al docente para garantizar la transformación de la práctica, yo estaba pensando cuando formulaba esta pregunta era justamente que haya un acompañamiento, no solamente curso de capacitación.**

Un rendir cuenta de ese curso de capacitación que he recibido, es decir un compromiso a veces también adolecemos de que los cursos de capacitación se dan e título, el certificado, el número de horas y ya, con eso hemos acabado, pero si es importante que el profesor que acude a los cursos de capacitación, que adquiriera un compromiso en que aspecto, de su docencia, de su investigación, de su gestión, incorporarla mejor.

**Pensaba cuando planteaba esto, una vez que termina, por ejemplo esta tutorización para el trabajo final de aprobación, el docente termina una capacitación y se puede quedar con muchas inquietudes o deberíamos suscitar algunas inquietudes, para que se conforme un grupo de estudio, proponías ahora los grupos de investigadores, por ejemplo, qué otra estrategia deberíamos implementar para garantizar que esos aprendizajes que se compartieron durante 15 horas, luego se pueda transcurrir en la práctica pedagógica.**

A eso me refería con el compromiso de que cada cual si fuera bueno, pues yo ahora voy hacer una investigación, o yo ahora voy a poner en marcha una nueva metodología, y me comprometo con mis estudiantes a implementar una nueva metodología o cambiar la tipología de actividades que estoy manteniendo y al mismo tiempo ir haciendo también lectura que hay que leer, es decir un docente tiene que estar actualizado.

**9.- Si ubicamos este proceso de formación y actualización de los docentes sistémicamente en una institución, con qué áreas necesitaría tal vez conocer un poquito más la institución, pero si tú lo ubicas en tu universidad, con qué áreas crees que debería tener una relación más estrecha para responder a las necesidades de formación del docente, con qué otras áreas o departamentos de la institución.**

En general, de todos, el departamento de educación es fundamental en este caso por la formación didáctica que se tiene

Yo establezco el sistema de coordinación, es imprescindible, tanto horizontal, como vertical de toda el área, pero para no forzar, yo trabajaría la coordinación y es lo que se viene haciendo en algunas universidades, desde el equipo docente que imparte docencia a un mismo grupo de estudiante y para una misma titulación, es decir esa unidad de coordinación es fundamental, porque ahí estamos por un lado vinculando a profesorado de diferentes áreas de conocimiento y por otro lado estamos unificando sistemas de evaluación, estamos evitando que haya solapamiento en los contenidos que se imparten, es decir, la unidad de equipo docente coordinado me parece fundamental para arrancar desde esa conexión que debe existir entre el área.

**10.- Si tuvieras que definir un perfil del profesor universitario, que requisitos crees que debería cumplir, además de la formación.**

Yo diría que estuviera muy en contacto con la realidad, con la realidad social, con la realidad profesional, con el mundo laboral, si algo he venido observando que adolece el profesor universitario es que solo conocen su materia, parecería que su materia no estuviera conectada con nada más, entonces es lo primero que le pediría, que se diera un paseo por la realidad social, que indagara, que buscara, que leyera acerca de cuáles son las realidades sociales ahora mismo, cuáles son los yacimientos de empleo y que esa realidad la conociera, porque seguramente su enseñanza la encarrilaría mejor hacía esos procesos.

## ENTREVISTA A NORMA AMIRANTE

### **Pregunta 1.-**

Creo que la principal exigencia es responder a la devastación social en general y a la del sistema educativo que han producido las últimas décadas de neoliberalismo. Quién sabe si lo logremos ese es nuestro mayor desafío.

### **Pregunta 2.-**

Creo que es el actor clave, comparto plenamente ese criterio. Las instituciones son fundamentalmente sus profesores, su compromiso, su formación, su voluntad de cambio. Con ellos todo, sin ellos nada.

### **Pregunta 3.-**

Creo que se debe a que hasta hace muy poco tiempo no se consideraba la docencia como un campo de saber fundamental y diferente de la disciplina de formación de cada uno. Hace algunas décadas en los países del primer mundo se empezó a considerar el CPC, conocimiento pedagógico del contenido, o lo que se denomina la transposición didáctica, como un saber fundamental del cual hay que ocuparse con toda seriedad.

### **Pregunta 4.-**

Considero que es primera prioridad, ningún cambio será posible desde mi perspectiva si no se trabaja sobre la formación docente. De todas maneras son cambios complejos y a largo plazo, ya que llevamos muchos años de prácticas educativas, como profesores y como alumnos y por lo tanto están muy arraigadas. Se cambian los discursos pero no tan fácilmente las acciones. Los cambios curriculares profundos, implican trabajos colectivos de muchos años, pero seguro vale la pena intentarlo siempre que se pueda y como se pueda.

### **Pregunta 5.-**

Estoy de acuerdo, haciendo hincapié en la necesidad de profundizar en la propuesta de aprendizaje, de acuerdo a las corrientes epistemológicas que las sustentan, porque eso va a dar elementos para organizar las prácticas docentes que deseamos. Obviamente tendría que existir una parte de capacitación didáctica que es cómo organizar planes de estudio, programas, materiales, dinámicas de aula, etc.

### **Pregunta 6.-**

Las temáticas fundamentales son las que explícito en la pregunta anterior, la 5.

### **Pregunta 7.-**

Creo que son las mismas con un esfuerzo de reflexión mayor porque por lo general las prácticas están más arraigadas con más años de docencia y son más difíciles de cambiar.

**Pregunta 8.-**

**Pregunta 9.-**

Creo que es muy importante el trabajo en talleres y de observación directa o indirecta del espacio del aula, NO ALCANZA el trabajo teórico, es necesario pero completamente insuficiente si no se complementa con el práctico. Esto es difícil de lograr, porque los profesores pueden sentirse observados, hay que ser muy cuidadosos con las críticas y las dinámicas de grupo, pero para mi es rigurosamente necesario. Este trabajo debe ir acompañado con la investigación en aula de las materias problemáticas que obstaculizan el avance de los alumnos y la actualización en el campo, que es primera prioridad. No podemos enseñar lo que no sabemos.

Hasta aquí, Saludos y Gracias Norma

**ENTREVISTA A CINTHYA CHIRIBOGA MONTALVO  
EX – SUBSECRETARIA DE EDUCACIÓN  
EX – DECANA ACADÉMICA DE UNIVERSIDAD CASA GRANDE**

**Psicóloga Adela:** Entonces mi propuesta esta así, organizada en unos ejes de capacitación: ciencia y educación y ahí toda la racionalidad, los fundamentos filosóficos, la historia de la universidad, la otra es pedagógica propiamente, la otra es de investigación, otra de las tecnologías y tú sabes que en la Católica que hay muchos profesores mayores, la mayoría de ellos no maneja las tecnologías.

**Cinthy:** O sea ni si quiera tienen correo electrónico, ni se comunican por correo electrónico.

**Psicóloga Adela:** Claro! Ahora sí, ahora sí, o sea yo creo que ya esto es inevitable, pero al principio había una resistencia y decían no.

**Cinthy:** Bueno, te comento, me parece excelentemente bien pensado estas como cuatro líneas de formación para los docentes, yo coincido contigo, pero es relevante en tanto uno orilla a producir los syllabus a los docentes integrando esas cuatro líneas, porque si es solamente un saber general que no lo usan para el diseño de sus clases, es terrible, y lo digo por mis experiencias de haber trabajado tanto con docentes de todo tipo, en la universidad casa grande, docentes de escuela, docentes de colegio, en el ministerio que tenía que conseguir cosas para los docentes, yo estoy convencida, la pedagogía es como obvia no! de que hay que aprenderla.

**Psicóloga Adela:** Claro!

**Cinthy:** Pero esta idea de aprender investigación es una intuición que tuvimos con Marcia desde que se abrió la Escuela Mónica Herrera porque a las dos nos apasionaba la investigación y cuando heredamos la malla de la Mónica Herrera de Chile veíamos que daban investigación pero era una enseñanza muy formal no se la ligaba suficientemente al quehacer de las profesiones que se enseñaban y Marcía y yo dijimos no!! hay que enseñar una investigación que les enseñe a pensar y que les transmita, **que se instale en ellos en el tuétano, en la célula de los chicos la idea de que un buen profesional siempre investiga**, no importa en la profesión en la que estás, por lo tanto el rol de un docente no importa la asignatura que enseñe, no solo los profesores de investigación, es siempre concebir el aprendizaje de sus estudiantes teniendo la investigación como una de las herramientas pedagógica que orilla a los chicos a usar, o siempre tiene que hacerlos investigar ahí se conecta con el tema pedagógico porque una manera de aprender poderosamente cuando estás aprendiendo es investigar porque cuando no sabes algo y te toca aprender sola que haces? Investigas, le preguntas a expertos, te metes a internet, vas a libros especializados, te pones a medio integrar ideas por tu cuenta, si no es nuestra área pero si fuera ese el caso en el caso de las ingenierías como ahora lo estoy viendo acá, te pones a experimentar, te pones a poner en práctica algunas de esas cosas que has investigado, comienzas a hacer simulaciones, modelos, etc., para ver si eso que estás comprendiendo lo comprendes bien y esa es la manera

de aprender, para eso sirve la investigación y por eso que los docentes aprenden a investigar no es solo para que ellos produzcan investigación como parte de su declaración de investigadores-docentes que eso debe de ser, sino porque para mí es una herramienta pedagógica fundamental, incluir en el diseño de sus clases, que los chicos investiguen constantemente para los distintos proyectos que arman o que los orille a armar, porque ese es el otro elemento que tú lo conoces porque estuviste en el curso de Pedagogía y Didáctica.

**Psicóloga Adela:** Extraordinario,

**Cintha:** Es que esa es una verdad que funciona para cualquier nivel de aprendizaje, cualquier nivel Adelita, más aún en la universidad que es el mundo de las profesiones o inclusive en los doctorados cuando estás preparando académicos que van a investigar, tu formas a la gente, por eso este concepto de aprender haciendo es poderoso haciendo eso que se espera que haga el resto de sus vida profesional académico, si tú quieres que los chicos de Leyes o de Ingeniería Civil o de Arquitectura o Psicología, terminen siendo profesionales competentes apenas se gradúan con los primeros elementos de competencia bien instalados desde el primer día que pisan la Carrera hay que plantearles proyectos profesionales que aunque no sepan nada los obliga y los emociona demás y lo digo por la experiencia de la casa grande les emocione hacer proyectos que tiene que ver con sus profesiones porque los pone así en las nubes, a corretear, las patitas le bailan en el aire con la velocidad con la que quieren aprender ese saber que necesitan para responder ese desafío profesional, entonces estos de los desempeños auténticos ese concepto que era central en ese curso de metodología didáctica es una verdad para todo tipo de aprendizaje, si tu quieres que la gente aprenda el desafío de un buen docente debes de pensar en estos pensamientos auténticos, entonces hoy en día en investigación un buen profesional imposible y es parte de estos desempeños auténticos imposible ser un buen profesional si no investigas todo el tiempo porque es la única manera de seguir aprendiendo o sea es una destreza para aprender a aprender, es un regalo que le hacemos los educadores a los estudiantes para el resto de su vida gracias a la investigación, es la herramienta para seguir aprendiendo una vez que le das el título en la universidad. La otra cosa que tú decías los problemas del mundo contemporáneo eso conecta con las ideas de Henry Giro, Henry Giro es un pedagogo de la línea de la pedagogía crítica de Pablo Freire, etc., que ha pensado mucho en el mundo de la educación primaria y secundaria pero que estas ideas que tú tienes conecta con sus ideas porque el siempre decía que el buen educador es un intelectual en qué sentido? En que estaba al tanto de los problemas contemporáneos y traía esos problemas al aula, con más razón en el mundo de las profesiones cuando se los planteas como problemas que toca resolver frente a esos problemas contemporáneos porque así en lugar de estar dando una clase inadecuada de ética aparte cada profesor es responsable de una formación ética a partir de la discusión de sus profesiones y de cómo resolver un problemas de su profesión que frente a un problema contemporáneo que trae dilemas éticos, y donde hay que tomar decisiones en las que actúas con ética, esa es la única manera de aprender ética dentro de las propias clases, es una manera también de guiar a

los chicos para que sean pensadores críticos frente al mundo contemporáneo y desde su profesión que no sean los que fueron los grandes científicos que han participado en todo momento de la historia desde que se creó la ciencia y que de manera a veces acrítica a contribuido a desarrollar ciencia destructora porque no han tenido esa posición moral que les ha hecho decir pero a ver per esto que voy hacer a que fin sirve a quien estoy sirviendo con este proyecto que estoy trabajando estoy ayudando a desarrollar una herramienta para el bien común, estoy ayudando a desarrollar una herramienta para hacer más poderoso a los poderosos o para trapear o para estafar o sea esas son, por eso digo esta es una reflexión que hacia Claudia de porque es una ridiculez de enseñar clases de ética aparte, la ética se enseña en cada curso de todo el pensum que tu enseñas en la universidad a través de traer los problemas contemporáneos, porque es importante y en eso estoy totalmente de acuerdo que sí tengan esos elementos por esta razón, pero entonces cuando los profesores hacen sus syllabus es un imperativo a ayudarlos a que ellos cuando armen proyectos incluyan ese tipo de temas o de proyectos que tienen este tipo de elementos de la vida contemporánea y que además implique una toma de decisiones del punto de vista ético y luego el tema de las tecnologías misma cosa los que estábamos discutiendo los nuevos saberes nos arrasan a las generaciones antiguas entre más hábil tú haces a los jóvenes para q aprenden a usar porque los chicos tiene habilidades tecnológicas pero cuando tus los pones a investigar y eso discutíamos en la Santa María el otro día cuando tus los pones a investigar en internet son unos torpes para investigar para sus proyectos

**Psicóloga Adela:** Saben usarlo para las redes sociales.

**Cinthy:** Saben usar las redes sociales maravillosamente, pero usos académicos de las herramientas tecnológicas son pobrísimos entonces es importante q uno use el saber q los chicos tienen de tecnología para las redes sociales para q los arrastres a usar este saber tecnológico para su crecimiento académico cosa que ellos no saben hacer entonces también es responsabilidad de los profesores no solamente saber de tecnología en abstracto si no estar conectado de cuáles son las tecnologías de moda que mas apasionan a los chicos para saber traer eso al diseño de sus clases con fines académicos, las redes sociales, el chateo, los iclubs, cualquier cosa que esté de moda. Es fundamental, por eso creo que has elegido excelentemente estas como cuatro grandes líneas de formación a los docentes universitarios, el tema de las disciplinas que eso es una cosa que si se trabaja mucho en escuelas y en colegios es innecesario en el mundo universitario porque tu generalmente tienes especialistas de disciplina que

**Cinthy:** Exactamente, ellos lo que necesitan es cómo usar estos saberes de los fenómenos de la vida contemporáneo de la investigación.

**Psicóloga Adela:** Contextualizar los saberes que tienen.

**Cinthy:** De las tecnologías y de la pedagogía para diseñar clases extremadamente pertinentes para las profesiones en la que ellos trabajan, de las

carreras en las que ellos están insertos como profesores, para hacer clases que sean puros desempeños auténticos de principio a fin.

**Psicóloga Adela:** Eso no está.

**Cinthy:** No es fácil Adelita, porque la universidad casa grande es jovencita es chiquitita comparado con el monstruo que es la católica y sin embargo nos costaba muelas porque nosotros sí que tratábamos de hacer que cuando los profesores los sentábamos hacer syllabus nos sentábamos con ellos a decirle pero tu syllabus no está poniendo a los chicos a investigar, esto de las tecnologías y del mundo contemporáneo como que era obvio por la naturaleza de la carrera y que hay casos como que la contemporaneidad estaba dada por estas discusiones permanentes o estos trabajos alrededor de estos proyectos reales pero el tema pedagógico, de cómo estos seres de pedagogía, porque nosotros les dábamos un paquete como de 4 o 5 cursos obligatorio que los tenían que tomar en el primer año de sus vidas en la universidad y si no los tomaban puntos menos así como en colegio para tomar decisiones si los recontrataban, yo se los decía así frontalmente a los profesores nuevos, si tu no vas a las capacitaciones sea en el primer semestre o en el segundo semestre el otro año en función de eso y de cómo te va en la clase nosotros decidimos si renovamos o no el contrato, así de simple y la gente corría e iba a todos los cursos, obligatorio nada de optativo, de que es Nicolás Romero, Vaca Sagrada, este discurso se lo hacía todo el mundo.

**Psicóloga Adela:** ¿Y te iban a los cursos?

**Cinthy:** Y me iban a los curso, Marcia temblaba porque yo trataba así a todo el mundo, el profesor Parduchi, o quien sea que llegara a mis manos les decía esto es obligatorio, yo me hacia la ignorante que no sabía que era una Vaca Sagrada que está delante mío. Es que ustedes son unos monstruos y hay gente que ha estado muchos años ya en la universidad.

**Psicóloga Adela:** Pero es súper difícil sabes?

**Cinthy:** Es que ustedes son unos monstruos y hay gente que ha estado muchos años ya en la universidad.

**Psicóloga Adela:** Sí, muchos años.

**Cinthy:** Antes estas Vacas Sagradas me llegaban por primera vez, y yo los trataba como novicios, y yo hacía como que no conocía su historia y les cantaba la misma historia ya te digo Marcia conmigo temblaba de lo dura que yo era, pero nunca los perdíamos porque algunos de esos se terminaban entusiasmando con la propuesta otros no les importaba y por su cuenta se terminaban yendo porque no les interesaba y lo que terminaba sucediendo que es lo que yo le decía a Marcia le digo yo no quiero gente aquí que no está comprometida, que solamente viene porque le parece prestigioso, gracioso unas horitas así que tiene que llenar, no le digo porque no se compromete y hacen una educación convencional y los chicos se quejan de ese tipo de profesores entonces solito se iban sin que nosotros le digamos no te renuevo el contrato

porque ellos decían esto no es para mí, yo no estoy hecho para esta institución y yo le decía gracias por tu honestidad yo los despedía con mucho cariño.

**Psicóloga Adela:** Claro, que pena, porque hay buenos que no van a venir o sea igual nos pasa a nosotros. Yo estaba planteando también un programa básico así como inicial para profesores sin experiencia que yo decía son los que tiene hasta dos años en la docencia sin experiencia.

**Cinthy:** Si, está bien.

**Psicóloga Adela:** Y otras para los de más de dos años, pero sabes que nos es muy difícil hacer grupos homogéneos entonces este curso que es solo para los profesores que comienza se inscriben los antiguos también, no solo vienen los nuevos, o decimos solo para los que están trabajando en investigación y vienen otros y no quieren venir los de investigación, o sea es súper difícil hacer grupos homogéneos.

**Cinthy:** Y cuál es el problema en mezclar los viejos y con los nuevos por ejemplo en un curso de pedagogía. Déjame decirte que eso me pasaba a mí que profesores que ya teníamos años, porque Marcia me decía y como me vas a tratar a los antiguos, a Marina y todo eso porque Marina si necesitaban pedagogía, y yo le decía con mucho cariño porque yo a Marina no le voy a decir algo así por la relación vieja que ya tenemos por la institución, entonces mira a gente si yo les daba más libertad y sin embargo toda esa gente antigua iba cumplidamente y hacían unos esfuerzos enormes por cambiar su diseño pedagógico, sus ideas pedagógicas, y de a poquito comenzaban a cambiar hasta la Licenciada Saltos que cogió la maestría con nosotros al principio renegaba de esas pedagogías, a Claudia la quiso matar, pero después hasta la Licenciada Saltos ya hacia al final cuando ella presentaba las ideas de syllabus y todo eso decía pero Licenciada usted sí que me está cambiando bastante le digo están muy chéveres sus ideas de clases, por fin estaba haciendo otra cosa, porque además a ella le gustaba, ella lo disfrutaba, era que ella, antes de la maestría, solo había introducido el uso de películas, entonces yo le decía pero usemos otras cosas además de las películas de Cortazar, usemos otros recursos, los Simpson, entonces Cecilia se ha enronchado, de una serie de televisión, de una cosa tan así insultante, pero ella comenzó a descubrir que efectivamente había recursos interesantes en esas telenovelas.

**Psicóloga Adela:** Lo que los chicos consume de hecho.

**Cinthy:** Las cosas con más reflejos, las nuevas tecnologías y ella se engancho con algunas de esas cosas y empezó a incluir en sus diseños y muy interesante los usos que ella proponía hacer de eso, pero ya te digo al principio ella se resistía le parecía un insulto a la inteligencia usar esa cosas.

**Psicóloga Adela:** En el tema de la propuesta metodológica propiamente, hasta ahora lo que estoy proponiendo es hacer cursos porque es lo que hacemos cursos seminarios talleres, y no tenemos en este momento posibilidades pero quisiera que complementariamente los docentes pudieran tener la posibilidad de algún acompañamiento para poder implementar la propuesta.

**Cinthy:** Es indispensable. La gente de la Casa Grande que comenzó hacer cambios y a hacer clases más chéveres, nosotros a los profesores a los que llamamos interfaz yo les decía que ellos eran míos y que yo hacía con ellos lo que me daba la gana entonces nosotros sistemáticamente entrábamos a sus clases a observarlas nos reuníamos les hacíamos una retroalimentación dejábamos sugerencias y volvíamos a entrar, generalmente la gente mejoraba con esto, era raro que no mejorara, pero cuando un profesor te dice no yo no quiero que entres a mi clase ahí es muy fregado.

**Psicóloga Adela:** ¿Y había esa posibilidad de que te digan que no?

**Cinthy:** Si hay, había gente que te decía no, y yo decía bueno pues, sobre todo esa gente que era más antigua, mas Vaca Sagrada que le da mucho nervio tampoco me les imponía pero a la gente que era más joven entrados yo les decía esto es una condición tú tienes que permitir que nosotros entremos a tu clase para ver como estas ideas que hemos visto en los cursos las estas llevando a la práctica y no uses somos expertos úsanos para que nos plantees tus inquietudes y te ayudamos a pensar otros planes como entrábamos con esa actitud del quiero apoyarte.

**Psicóloga Adela:** ¿Por qué además esa debe ser la actitud?

**Cinthy:** Así debe ser, la gente se dejaba ayudar y con entusiasmo ponían en práctica las ideas que les dábamos, oye te quedo chévere esto, y si hicieras también esto de acá, hay no se me había ocurrido pero para la siguiente clase que voy hacer tal cosa voy a meter esta cosa, entonces cuando es un diálogo donde sientes que lo estás ayudando hacer mejor su clase, mira la gente cambia, pero es más fácil con gente nueva que con la gente más antigua.

**Psicóloga Adela:** Exacto, con los antiguos es muy difícil.

**Cinthy:** Al menos que te lo pidan, que se habían algunos pocos antiguos que me decían ven a mi clase a observarme que quiero que me ayudes y yo con gusto iba.

**Psicóloga Adela:** Allá excelente esa apertura, hay que aprovecharla. En la universidad no existe la observación está planteada desde hace tiempo y yo sé que en una Facultad lo hacen, en Artes es obligatorio, entonces van, hacen la observación, yo no sé exactamente cuánto se hace como con esa información.

**Cinthy:** Retroalimentación?

**Psicóloga Adela:** Exacto!

**Cinthy:** Porque generalmente teníamos como un protocolo con mi gente que era un grupito chico, que yo tenía en el decanato, éramos chiquitos, entonces no necesitábamos mucho más y básicamente lo que nosotros hacíamos era hacer preguntas y le decíamos como crees que, generalmente le pedíamos el plan de clases antes, veíamos cual era el objetivo, le preguntábamos sientes que cumpliste el objetivo de tu clase y ellos decían si en parte por esto, o sea básicamente ellos eran los que hablaban y autoevaluaban su clase, ya, y

nosotros lo que hacíamos era complementar con percepciones nuestras, generalmente lo que venía era una reflexión de como se puede hacer para mejorar en una siguiente ocasión, entonces hay venía este intercambio de sugerencias, se les ocurría cosas, ah que buena idea le decíamos, cierto, y que tal también esta otra cosa, entonces dejamos por escrito esas sugerencias y se las entregamos a ellos y nosotros íbamos llevando un fai de eso.

**Psicóloga Adela:** Claro, a mí me parece que la resistencia también está en sentir que esa observación puede servir para su evaluación y puede servir en definitiva.

**Cinthy:** No, No debería ser así.

**Psicóloga Adela:** Exacto, ese creo que es el problema.

**Cinthy:** Jamás, jamás, nosotros jamás usábamos eso como herramienta para evaluarlos a ellos, lo que se usaba como herramienta para la evaluación y yo sí se los decía era ir a los cursos ya esta parte de observación y retroalimentación para nada lo usaba.

**Psicóloga Adela:** Era parte de un proceso de fortalecimiento de su práctica.

**Cinthy:** Para nada, porque si no entonces era una farsa, se volvía en que le voy hacer lo que ella quiere ver para que me evalúe bien.

**Psicóloga Adela:** Claro, claro!

**Cinthy:** No, no, eran otras cosas las que entraban en la evaluación, pero esa parte del apoyo a su mejoramiento pedagógico no.

**Psicóloga Adela:** ¿Que otras estrategias se te ocurre a tí?, o sea yo he estado pensando en eso, en los cursos como seminario y talleres y el acompañamiento.

**Cinthy:** Mira, ahí lo que pasa es que ustedes tienen un monstruo, mi sugerencia que es lo que yo le decía a Cecilia el otro día, **es que encuentren en cada carrera o facultad gente que tenga pasión por la pedagogía, la educación, siempre vas a encontrar gente que tiene ganas de apoyar esa parte, yo no sé como sean los aspectos remunerativos, tú les pagas alguna cosita adicional para que** sea un recurso de apoyo pedagógico a quien se le da ese rol en ese facultad y se los va formando, por eso yo decía una persona tipo Claudia, Paula, es la persona ideal para ayudarlos a formar en estas habilidades de acompañamiento en aula, de acompañamiento pedagógico, etc., ya y con ellos tu vas armando, porque eso hacía yo con Priscila, con Rodrigo, yo fui haciendo eso en cada facultad, yo la tenía a Marcela Frugone, yo tenía identificada gente de facultad a las que yo reuniera en mis apoyo pedagógico e íbamos haciendo esto de ir desarrollando estas estrategias, estas herramientas, y que ellos eran los que asumían este rol, de entrar a observar clases, a retroalimentar y todo eso, y funcionaba en cada facultad yo tenía gente así, había una chica Mariela Ortega antes estuvo en la María Noboa en la de administración que eran unas divinas para manejar esto de aquí, o sea por eso te digo es importante que tu armes un equipito de gente de cada carrera o de

cada facultad a quien tu vas formando como los responsables académicos de lo que se llama la calidad docente de ayudar al desarrollo docente y los vas formando especialmente obviamente en saberes pedagógicos, lo mismo que van a aprender los profesores pero con un poco mas de profundidad con un poco más de lectura, espacios más de discusión, de reflexión, de profundización, de escuchar inquietudes, porque nos dábamos espacios para mucha conversación con este equipito de que me venían a plantear inquietudes, y como manejo esto?, y que le digo yo al profesor?, entonces yo era a su vez como su asesora, había otro chico que también era un lindo que le encantaba este rol.

**Psicóloga Adela:** ¿Estás hablando de la Casa Grande?

**Cinthy:** Sí, de la Casa Grande o sea siempre he tenido gente así que le apasionaba esta capacidad de asumir este rol y formábamos equipitos y con ellos yo hacía una formación más profunda en pedagogía, estas cuatro líneas que tú dices porque es importante este trabajo en estas cuatro líneas y como ayudar a los docentes a lo largo de cada etapa de trabajo por ejemplo antes de abrir clases tres o cuatro meses yo no sé con qué tiempo previo ustedes tienen syllabus ahí ellos tenían un rol clave en apoyar el desarrollo de los syllabus a los profesores, ellos se sentaban y yo les enseñaba como construir los syllabus para que incluyan más desempeño auténtico más proyectos más investigación en el diseño de su clase ya, ese es un rol que cumple ese tipo de personas luego cuando están en clases, y luego al cierre evaluar con los profesores para dejar lista algunas decisiones de cambio para el syllabus del siguiente año esos son como los tres grandes momentos de trabajo de ese tipo de equipos académicos.

**Psicóloga Adela:** Cuando tú dices, estudiar con ellos más, formar, una de las propuestas que yo también tengo de trabajo es que se conformen las comunidades de aprendizaje.

**Cinthy:** Sí.

**Psicóloga Adela:** A partir de los cursos, porque de hecho, mira lo que ocurre es que siempre se suscita intereses, pasiones, a partir de los temas y hay gente que se queda motivada y les decimos que se organicen como guía de aprendizaje pero si no brindas, ahí es donde yo digo el acompañamiento es fundamental, el tener un lugar de referencia, que los profesores sepan que se pueden reunir aquí, que puedan venir, que encuentren alguna bibliografía.

**Cinthy:** Y tener reuniones regulares, por ejemplo Marcela Frugone era muy buena y ella logro eso, ella reunía regularmente a los profesores, porque la obsesión que teníamos con Marcela era que los profesores de esa Facultad Ecología Humana entiendan que significaba formar con una perspectiva ecológica humana a estos profesionales que eran diferentes a otros profesionales que podían tener el mismo nombre Psicopedagoga pero que no tenían este enfoque de ecología humana, entonces ese era nuestra obsesión con Marcela, entonces Marcela destino mucho tiempo y muchas reuniones con profesores para ir profundizando y discutiendo con ellos que era esto de la Ecología Humana y como ellos podían, o sea como esto era un saber transversal en todas las materias, más allá de la investigación, la pedagogía, las tecnología,

en el caso de esa facultad era fundamental que esto atravesara la formación de los profesores porque queríamos que tengan esa mirada del desarrollo humano en contexto, en todas las clases que ellas daban, no importa cuál era la clase ellos tenían que entender a que fin formativo debía contribuir esa asignatura entonces ellos indicaban, cuando ya había que hacer los syllabus, entonces Marcela tenía un rol muy importante en hacer que piensen como salir de ese paradigma tradicional de desarrollo humano que venía dado en las clases tradicionales de psicología evolutiva y como darle un vuelco a esa mirada y entender por ejemplo en la clase de consejería que implicaba esta mirada o en la clase de inclusión que implicaba esta mirada, o sea era como hacerlos pensar en específico con los proyectitos, que tenían que hacer dos o tres proyectos en el semestre como iban asegurar que las chicas comprendían esta mirada por eso la agenda formativa va a estar también marcada por estas particularidades básicamente estas cuatro cosas que tú dices esas son los temas de profundización para estas comunidades de aprendizaje pero si tú dices a ver en esa facultad en Arquitectura el tema de urbanismo es fundamental queremos que sea como una identidad diferenciadora de los otros arquitectos, muy bien, como eso va a ser objeto de estudio en los profesores para que se preguntan cómo en cada una de las materias que enseñan ellos van insertando esta otra mirada diferenciadora en relación al arquitecto tradicional por ejemplo no estoy inventado.

**Psicóloga Adela:** No, si claro porque no todos van con la misma visión hacia una misión con identidad propia.

**Cinthy:** Claro, claro.

**Psicóloga Adela:** Cindy tu decías en la universidad nosotros definíamos unos temas fundamentales, si tú pensaras en temas más para profesores que recién ingresan a la universidad cual establecería así lo básico de temáticas.

**Cinthy:** Es que si son alrededor de estos cuatro ejes que tú has escogido, si tú me preguntas **en el caso de la pedagogía en el curso de pedagogía didáctica**, es decir entender el concepto de desempeño auténticos, mira nosotros teníamos ahí por la naturaleza curricular **por la estructura de la casa grande donde los casos los puertos eran como los organizadores del aprendizaje, nosotros dábamos cuatro talleres el uno era dividido en dos porque eran sesiones de tres o cuatro horas no más los sábados o a veces los viernes que nos cogíamos así cuatro horas** pero entonces como era un tema gevi esto del aprendizaje activo, donde metíamos esto del desempeño auténtico pues eran dos talleres de ahí nosotros también manejábamos **los talleres de los casos, de los proyecto ya como una cosa específica**, también trabajábamos **el tema de evaluación bien fuerte**, o sea porque esto es una cosa de cambiar bien dura en los profesores, salir de las formas tradicionales de la evaluación como usar estos desempeños auténticos para evaluar cómo están aprendiendo los chicos los conceptos, las teorías, las herramientas propias de la disciplina y de esa asignatura particular que ellos enseñan.

**Psicóloga Adela:** Sí, nosotros trabajamos evaluación, y ahora estamos metiéndonos al tema de los reactivos porque es en lo que nos está metiendo también este sistema.

**Cinthya:** Nosotros más bien, no se ahora si están cambiando tanto en la casa grande no lo sé, los siete años que estuve yo estaba totalmente vinculada porque estaba haciendo esta investigación, pero nosotros combatíamos mucho ese tipo de usos y decíamos por Dios usen proyectos integradores reales como proyectos finales, primero decíamos que usen pequeños proyectos, yo le decía a la gente nueva con que me hagas unito en el semestre yo me doy por bien servida y al final para evaluar cómo han comprendido tu materia úsame un proyecto real, porque nosotros motivamos mucho que se junten dos o tres asignaturas para hacer los proyectos finales ya, entonces yo era profesora y yo lo hacía hartísimo con otros profesores con la gente de Marketing, con Publicidad, con la gente de Comunicación buena con distintas asignaturas yo me juntaba porque yo siempre enseñe investigación para hacer proyectos en las que yo evaluara parte de la investigación y ellos evaluaran parte de la campaña o parte de la teoría de comunidad como las habían aplicado en este proyecto **ya**, por lo tanto esto de hacer reactivos nunca fue mi preocupación porque yo lo combatía hartísimo.

**Psicóloga Adela:** Yo imagino que la mayoría de las autoridades de las universidades están preocupadas porque ahora evalúan a los chicos para la prueba de salida,

**Cindy:** Claro, en el último año de las Carreras, está bien que tú eventualmente prepares a los chicos no es que es un pecado a que ellos puedan responder a buena velocidad una cosa que se supone que ellos saben, porque además siempre en las opciones te ponen, acuérdate como era la prueba de salida de pedagogía didáctica.

**Psicóloga Adela:** Sí, yo si me acordé.

**Cindy:** Unas opciones que tú te quedas pensando, pero yo también contestaría esto, esto se me parece a esto, la gente que es sólida, esta como bien, no duda tanto, no le parece igual todo, porque así son las pruebas, claro la que hizo Claudia si era más compleja que el común de las pruebas pero yo he revisado las pruebas que están usando horita para evaluar docentes, entonces claro tú ves que siguen habiendo alguna respuesta, cuando yo decía a ver si yo fuera un maestro silvestre yo dudaría entre esta y esta, es decir prepararlos ante la ambigüedad que te puede llevar ciertas respuestas a ser equivoco, ya, tú ves que en las pruebas gringas tienen esas características, yo tengo un libro ahí y si tú no estás muy sólido en el saber o por ejemplo en las parte matemática no has hecho una buena resolución, entonces a veces tú tienes una respuesta matemáticas que si no has hecho bien el cálculo tú dices es la de acá, porque hiciste muy a la rápida el cálculo en lugar de hacerlo como sólidamente, con buen razonamiento, usando la herramienta adecuada, entonces sí es bueno preparar a los chicos pero dile a Cecilia y se lo dijo ese día y se lo vuelvo a decir ahora y te lo voy a mandar a ti que revise las pruebas pisa, yo tengo las pruebas

pisa y son pruebas que te evalúan problemas en matemática, en ciencias y lengua te ponen a manejarte con textos auténticos a comprender o a escribir, yo no recuerdo si ya te piden escribir en las pruebas pisa.

**Psicóloga Adela:** Porque ese es como el aprendizaje integrador, como una evaluación integral.

**Cintha:** Sí, puros problemas, matemáticas para calcular frente a una situación real, todas las preguntas pisa son así, en Ciencias son igualitos, son puros problemas es impresionante

**Adela:** Porque ahí aplicas.

**Cintha:** Claro, porque han entendido que son además los grandes expertos en educación y que además **son expertos en evaluación que dicen a ver si nosotros lo queremos es que los chicos demuestren que pueden usar lo que aprenden en la escuela para entender realidades, entonces hay que evaluarlos en situaciones reales, o sea en problemas reales, el calentamiento global, un accidente que hubo en una carretera como hago yo para determinar quién es el culpable, entonces evalúan talleres de física, porque entonces ahí los ponen a evaluar velocidad, fricción y no sé qué otras cosas hay ahí, pero es en situaciones reales que evalúan todo el saber académico**, no lo evalúan en abstracto, o sea que la aproximación morocha, porque nos faltaba mucho más saber experto para diseñar pruebas, pero la aproximación que teníamos en el ministerio de hacerlo casuísticamente de presentar siempre casos para que los profesores respondan en las evaluaciones, era una aproximación correcta, porque yo luchaba para que no me den pruebas en abstracto y decían planteé una simulación de clase y pregunte si lo que está observando en ese momento es evidencia de un proceso de asimilación o un proceso de acumulación.

**Adela:** Y lo otro es si tu vas como evaluando permanentemente los aprendizajes de esa manera a los chicos no va hacer complicado el examen

**Cintha:** No, y además tú sabes y lo digo porque fui tantos años profesora si tu evalúas permanentemente, yo sabía que los chicos sabían, y mi gran prueba de fuego era cuando yo los veía en los casos o yo me congratulaba o me engañaba porque decía que engañada que estaba creyendo que han aprendido y han hecho cosas inadecuadas en los casos y no lo que yo les enseñe, significa que no enseñe bien, porque no transfirieron a esa situación de caso lo que aprendieron en mi clases, y **eso está dicho en todas las grandes reflexiones sobre evaluación del aprendizaje, la forma más alta de aprendizaje es cuando tú transfieres lo aprendido en el contexto de aula a cualquier situación, cuando tú tienes la capacidad de resolver en cualquier situación eso que aprendiste en el aula ahí has aprendido**, y para nosotros el caso era eso, entonces cuando yo veía que los chicos usaban cosas que habían aprendido en mi clase decía que bacán, si han aprendido bien, si me esmere, cuando veía que una vez paso en ecología humana que ahí yo di una clase de antropología no usaba nadie, y no usaron nada de lo que han aprendido conmigo.

**Adela:** No lo valoraron.

**Cinthy:** No, no lo valoraron, yo no fui eficaz para que entiendan como usar esa herramienta en esos problemas que les planteaban, era mi problema.

**Adela:** Entonces ese debe de ser el interrogante del docente verdad.

**Cinthy:** Claro, nada de echarle la culpa a los chicos, era tú culpa y ya está.

**Adela:** Exacto, pero llevar al docente a esa reflexión permanente que de cuanto de lo que yo estoy haciendo está aportando y cuanto esta nutriendo al estudiante para sus aplicaciones posteriores, es fundamental, porque yo creo que los docentes estamos como muy ajenos a ese proceso de estar permanentemente interrogando.

**Cinthy:** Por este enfoque de la casa grande de casos era una mirada en espejo maravilloso, Mónica cuando recién comenzó nos obligaba a todos los profesores que ya estábamos cansados de estar sentados a que miremos todos los casos que los chicos presentaban y al final Mónica se reunía con nosotros y nos ponía a que evaluemos cuanto sentíamos que habían aprendido en nuestra asignatura según lo que habíamos observado en los casos, entonces ahí nos enseñó a ser autocríticos a decir la verdad, bastante o poquito.

**Cinthy:** Mira ahí tú tienes que basarte mucho en los profesores un poquito más nuevos y entusiastas porque cuando son jóvenes y lo digo por mucha experiencia, la gente más joven y que entra porque le gusta enseñar es la que está dispuesta a incorporar esas estrategias o esas nuevas formas de colegialidad docente que a veces uno quiere instalar y que la gente más antigua se resiste a estar yendo a reuniones y a sesiones de estudio y todo eso en cambio lo que tú tienes que hacer con la gente nueva es instalar esas estrategias y uno va tratando de arrastrar a la gente antigua pero como efectivamente la gente que ya ha estado mucho tiempo y a veces ellos son Vacas Sagradas en la institución no puedes hacer nada, tienes que confiar no más en que buenamente vayan y si no van pues ya algún día se jubilarán, la vida los arrastrará, los jóvenes los superaran y en las evaluaciones que hacen los chicos se evidenciará porque cuando tu tiene un buen docente que se conectan con los chicos, los chicos inmediatamente lo evidencia en la evaluación a esos profesores tradicionales los chicos se los comían.

**Adela:** Sabes que nosotros tenemos ahí una debilidad en la evaluación hasta ahora lo que existe en esta evaluación hecha por los estudiantes a los profesores y la auto-evaluación que hace el docente que tampoco refleja mucho.

**Cinthy:** No ellos se dicen maravilla.

**Adela:** Sí, pero los estudiantes también!!.

**Cinthy:** Depende de la evaluación porque si algo hicimos nosotros es esmerando en ir mejorando la evaluación, instaure que se evalúen a los profesores tú no tienes idea por primera vez en la vida en un colegio los chicos evaluaban a los profesores porque en colegios eso no se hace, mira fue una

revolución, porque las Vacas Sagradas se cayeron y esos profesores que eran más jovencitos fue a los que mejor les iba, porque más conectaban, tenían más entusiasmo por incorporar estas nuevas ideas pedagógicas y todo eso y eran lo mejor evaluados, entonces mira eso fue una revolución porque las monjas al año siguiente les dijeron ok, año de prueba, si el próximo año ustedes salen mal evaluados nosotros vamos a tomar decisiones en cuanto a horas de clases, vamos a darle más horas a los profesores mejor evaluados y menos horas a los profesores mal evaluados y ahí sí que comenzaron a mejorar.

**Adela:** Todo está perfecto, los profesores, y además sabemos que los chicos se quejan.

**Cinthy:** Claro.

**Adela:** Los chicos se quejan de cierto profesores pero esos profesores están súper bien evaluados.

**Cinthy:** Es que hay una presión muy fuerte porque se usen más situaciones de la vida real profesional como parte de la formación un poco a lo que se apunta acá, sobre todo los españoles, en general, o sea la academia en Europa ha sido muy tradicional, muy de grandes disertaciones magistrales y si aprenden o no aprenden no es mi problema yo hablo y él vera qué usa de lo que yo hablo y cómo lo usa.

**Adela:** Bueno la entrevista mía comenzaba a propósito de estas declaraciones de Boloña y toda esta construcción de la sociedad del conocimiento como una sociedad que te demanda grandes cambios y a las instituciones de la educación superior en particular o mucho más, es un desafío hacer toda una transición de una universidad tradicional pero centrada en el docente y ni si quiera centrada en el docente, porque cree que el docente fue a su vez vilipendiado en la universidad.

**Cinthy:** Eso te iba a decir, no, y además Europa en Argentina en México en Chile, la universidad tradicional ha sido una universidad tradicional y en Brasil en el buen y en el mal sentido en que buen sentido, en el sentido que ha producido el buen saber en caso de Argentina no han sido investigadores empíricos al estilo gringo o al estilo brasileño que si lo hicieron los del principio, pero un licenciado en cualquier área de las humanidades que son los que yo he conocido en Argentina es gente con una formación exquisita pues, y con una capacidad para pensar los problemas maravillosa esto la vida profesional me lo ha demostrado hasta el cansancio los Argentinos eran muy bien formados en la manera tradicional pero muy bien formados, los profesores universitarios eran profesores universitarios que producían saber que hacían mucho trabajo teórico diría yo más que trabajo empírico, esto de trabajo empírico es una cosa que se les ha impuesto y lo han incorporado en los años recientes, diría que en los últimos quince años, pero de todas maneras el tipo de trabajo de reflexión sobre su quehacer profesional o sobre ese campo que ellos enseñaban, era gente de sacarse el sombrero igual en Chile, igual en Brasil, en México en algunas universidades igual es gente realmente exquisita pero ultra tradicionales en Europa, igual en Harvard, había de alguna manera eso, había una gente que tú

la oías y babeabas pero éramos como 200, como ganado, qué aprendes ahí yo decía no pues, me sale más barato comprarme el libro de la señora lo mismo que me va a decir aquí de manera exquisita lo leo en su libro, y más bien cojo un curso en que íbamos a ser 50 y voy a tener interacción con la profesora y con mis compañeros pero en estos cursos de 200 donde éramos ganados no, así ha sido también en Europa estos cursos recontra masivos donde el profesor se paraba y hablaba su sapiense y tu problema como usas eso, esa es la educación universitaria tradicional allá en Europa si se ha investigado más, han sido profesores que si han estado dedicados también a la investigación y ese ha sido el lado positivo de esa tradicionalidad han construido academia, en Ecuador, no ha habido academia, recién se están construyendo las bases para que comencemos a producir universidades que producen saber académico de verdad, las bases, no sabemos si va a suceder.

**Adela:** Claro, es difícil sostener esto también.

**Cintha:** Pero hazme el favor que universidad ha investigado en serio que Facultad, que conjunto de docentes han tenido proyectos de investigación de largo tiempo sobre el que se ha venido construyendo y ampliando saber, ninguna, solo Flacso y ya te digo más tarde entró La Andina nada más en este país no ha habido académicas. Entonces recién vamos a comenzar lo que en otros países ya comenzaron hace 10, 15, 20 años para transformar la universidad y volverlas verdaderamente instituciones académicas aquí han sido instituciones profesionalizantes y malas en su gran mayoría porque sacaban a los profesionales con puros saberes teóricos y a mí siempre me causa gracia cuando tú entrevistas a la gente, y es que siempre es lo mismo Adelita siempre, menos los de la casa grande, siempre dicen en realidad aprendí de mi profesión una vez que termine y salí al ejercicio profesional, yo siempre digo pero que vergüenza entonces la universidad falló si te dicen eso, tu deberías de saber las capacidades y las habilidades profesionales básicas las tienes que sacar ya instaladas de la formación universitaria no solo saberes teóricos.

**Adela:** Claro.

**Cintha:** Pero, por eso te digo, ni si quiera era buena universidad profesionalizante porque la mayoría de la gente cuando tu le preguntas como saliste tú de tu profesión, en realidad yo salí recién a aprender recién cuando entre a ser profesora a ser psicóloga a ser médico, y ti dices pero qué horror!

**Adela:** Y en ese sentido, el mantener un porcentaje de profesores que no sea tiempo completo si no que este en el ejercicio profesional es importantísimo.

**Cintha:** Es fundamental.

**Adela:** Pero siempre y cuando realmente traigan la experiencia profesional para el diseño de estos ambientes de aprendizajes nuevos.

**Cintha:** Claro, es que de ahí viene el asunto, como en el syllabus ellos reflejan estas realidades o estos problemas profesionales que ellos están enfrentando y se los plantean como situación de aprendizaje a los chicos, si no no sirve.

**Adela:** Claro, porque si no es la anécdota en el aula que también ocurre, y también hablas de tus experiencias y por supuesto al estudiante también le gusta, le encanta conocer.

**Cinthy:** Claro, pero no aprende nada, porque no son ellos los que resuelven es el que resolvió en el pasado, pero a mí no me están poniendo a resolver problemas horita y a tratar de imaginar con lo poco que sé y con lo que investigo de esta profesión como podría yo resolver este problema, en el campo de las leyes, en el campo de la arquitectura, mira los chicos deliran cuando tu les pones situaciones en el colegio, cuando logre en la función que los profesores usen situaciones reales los chicos deliraban les faltaban pies para salir corriendo a investigar cómo hacer para resolver el problema que le había tirado el profesor de cómo construir un sistema de provisión de un sitio de Mapasingue de la Prosperina o yo que sé, que no tenían agua todavía entonces estaba en física de lo fluido, uy mira salieron como profesores de física, eso decía el profesor, Cindy en los años que llevo enseñando física esta es la primera vez que veo que los chicos comprenden y saben más que jamás en la vida, ningún curso que yo he enseñado de física, mucho más han aprendido tratando de resolver este problema y como se fueron ellos hablar con ingenieros de interagua, con ingenieros en hidráulica, mira aprendieron horrores, y me acuerdo que un chico decía ah ya ahora he comprendido que hay otros campos de la ingeniería que yo no sabía y quiero estudiar esto porque me gustó.

**Cinthy:** No, uno tiene que poner el dedo en la llaga y preguntar lo que hay que preguntar y solo así tú confrontas a los profesores con los resultados de esas evaluaciones porque si no es una perdedera de tiempo.

**Adela:** Bueno yo creo que ya hemos abordado de todos los temas desordenadamente pero están completos, no por dónde íbamos a empezar pero yo creo que los hemos abordados. Para sustentar esta propuesta yo estoy planteando que es como necesario responder a las necesidades estratégicas del País en este momento, o sea todo este marco institucional, la LOES, el reglamento de carrera de escalafón, la del régimen académico porque allí están las funciones del docente y las funciones del personal académico profesional general y también responder al modelo pedagógico o como ir articulando el modelo pedagógico declarado en la universidad que es más bien una declaración todavía, pero hay que llevar a la práctica.

**Cinthy:** ¿Y qué modelo han dicho que quieren tener, o que tienen?

**Adela:** Es un modelo que combina, yo creo que es constructivista sin declararlo propiamente.

**Cinthy:** La gente le tiene miedo a decir constructivismo en este país.

**Adela:** Sí.

**Cinthy:** Porque por todos lados se desesperan por decir que son constructivistas.

**Adela:** Si pero lo declaran y no son, exacto porque no lo somos, pero todavía predomina la clase magistral del profesor tradicional, entonces es todo un camino por recorrer.

**Cinthy:** Claro.

**Adela:** Pero yo digo, pero somos constructivista o no pero nosotros tenemos una clase tradicional, entonces un programa de formación tiene que responder a ese modelo de la universidad y a esas demandas actuales del país que creo que van por la misma línea, la verdad que sin aclararlo pero van por la misma línea y a su vez también responder a las necesidades del docente o sea cómo vinculas al docente a esta pertenencia institucional o sea tiene que ser como todo articulado pero difícil de plasmar no, yo digo en las necesidades del docente en términos de responder también a sus horarios porque los docentes tiene muchas actividades entonces como respondemos a los horarios disponibles, jugando con tiempos, con los horarios.

**Cinthy:** Eso te iba a decir que una de las exigencias para ir ascendiendo en la categoría y a saber cuándo cada universidad diga que es universidad tal no se pues hacia donde vaya la católica si se queda como universidad de docencia o quiere ser docencia con investigación de todas maneras sea como docencia o como docencia con investigación la tendencia es que a la mayoría de los profesores o por lo menos un 60% si no me equivoco estén a tiempo completo y se supone que ese tiempo completo un porcentaje tiene que ser de docencia otro investigación y otro vinculación con la comunidad, es caro pero una de las ventajas de tener docentes a tiempo completo es que puedes lograr que ellos participen en este tipo de espacio formativo, en las universidades gringas ellos destinan un porcentaje al docente a todo lo que es desarrollo personal es decir a todo lo que son actividades de formación sea dentro de la universidad o sea yendo a cosas de afuera de la universidad para seguirse formando en su profesión y en saberes pedagógico, hay universidades que obligan a los profesores a tomar, así como hacíamos nosotros en casa grande un paquete chico hay otras universidades que los obliga a tomar un programa de un año entero que es entre clases presenciales y tutoriales por internet o lo que sea para completar su formación pedagógica sobre todo, por muy PHD o lo que sea, hay universidades más en Estados Unidos obligan a sus profesores nuevos sobre todo a que completen un programa de formación de un año como parte de sus obligaciones contractuales como parte de las horas que están comprometidos a trabajar dentro de la universidad, todas las universidades todavía tienen muchos profesores taxi o sea un porcentaje todavía importante de profesores que solo van y dan la hora y chao no te conozco con esos es muy difícil de trabajar porque solo los que de verdad tienen mucho compromiso les gusta la idea de estar vinculado a la institución o de dar clases a la universidad son los que dicen está bien voy a venir a los talleres que usted me dice voy a venir a las reuniones de estudio que usted me dice pero en general los profesores taxi no te funciona para ese tipo de programas, ahí si hay que hacer una transformación lo más pronto posibles de relación moral con los docentes para poder tener esta como alía moral de exigirles usted tiene que coger tantas horas de formación en temas de investigación, de pedagogía, uso de tecnología,

pero uso de tecnología con propósito que es promover mejor aprendizaje o estos temas de realidad nacional, en realidad a mí sabes lo que me impacta cuando converso con profesores es cuan poco leen las noticias o están al tanto de los hecho cotidianos, o hechos internacionales o si lo saben no tiene una opinión muy clara sobre el tema porque no les interesa, y a mí me impacta que no tenga opinión sobre hecho claves que están sucediendo y eso es muy común.

Adela: A mí me gustan este profesor que te menciona Molitor porque Molitor dice la universidad es el lugar privilegiado del desarrollo del pensamiento crítico de la racionalidad crítica es el espacio donde se forma el pensamiento que no debería ser el único pero donde se debe reflexionar sobre las formas de organización de la sociedad es donde los estudiante deben encontrarles sentido a la formación que han elegido entonces ese espacio solo se puede dar si tú tienes profesores críticos si no no.

Cinthy: Además que son una voz respetada en ese campo profesional porque opinan públicamente de eso temas.

Adela: Debería ser un referente para la sociedad.

Cinthy: Fíjate que el otro día porque como la Santa María es Chilena me fui a mirar carreras que tiene la Universidad de Chile a ver un poquito de cosas de estructura que se yo, y entre y apenas abro la página de la Universidad de Chile veo un pronunciamiento al Rector criticando a la ministra de educación, ¿porqué?, el ministerio de educación allá en Chile se hace como en Colombia, maneja todos los niveles de la educación incluyendo la de educación superior, hay un consejo de acreditación que es independiente, un organismo de evaluación que es independiente todo lo que tú quieras, pero una de las responsabilidades del ministerio de la educación el tema de la educación universitaria, por qué la criticaba, porque se había producido algún tipo de incidente no recuerdo bien si era con alguna universidad en la que se hacía evidente que había corrupción en el sistema de evaluación universitaria porque había alguien de tal universidad que era marido de la ministra y ahora que recuerdo era con la Udlr me parece la que hay también acá la Universidad Latinoamericana que pertenece a un consorcio privado, y él decía, se supone que la educación en Chile es sin fines de lucro, qué hace un consorcio privado internacional de origen norteamericano gestionando una universidad privada en Chile porque entonces significa que si hay fines de lucro y el marido de la ministra había sido asesor de ese consorcio entonces el rector de la universidad de Chile decía la ministra le debe al país una respuesta con ética porque no es posible que en una de los campos que debe generar la mayor respetabilidad posible y que es la universidad y que siempre lo ha sido así se estén dando este tipo de situaciones turbias a propósito de la universidad privada, entonces esto que parece que no solo había sido en la página si no que había sido un periodico y además un consorcio como de rectore universitarios de universidades públicas reportaban al rector de Chile que confrontara a la ministra de educación diciéndole usted nos debe una respuesta con ética, que rol tuvo su marido y porque usted no se ha pronunciado frente a este hecho de corrupción

que han acreditado tal universidad que pertenece a este consorcio y cuando se sabe que no debería ser así si la universidad en Chile se supone que es sin fines de lucro inclusive la privada, entonces eso que debería ser el rol de las universidades pronunciarse ante hecho de la vida pública o tener una voz experta sobre ciertos temas de economía, de ciencias a problemas ambientales, tú tienes un conjunto especialista, tú tienes ingenieros en ciencia, tienen que pronunciarse y tener una opinión experta sobre los problemas de esa localidad o del país.

**Adela:** Claro y es que nos afecta claro.

**Cinthy:** Y eso dejo de ser, porque hasta los años 70 si había esa posturas de las universidades.

**Adela:** Totalmente de acuerdo.

**Cinthy:** Luego se politizo se volvió una corruptela.

**Adela:** Se divorció de la sociedad, o sea yo creo que se olvidó se dedicó al mercado.

**Cinthy:** Se han vuelto unas que es la crítica de René Ramírez unas productora de profesionales, nada más, máquinas de profesionales y encima no los forman bien y nada más pero no son una opinión moral o sea de respeto moral frente a la sociedad como si es el recto de la universidad de Chile, y que Chile entero lo ha aplaudido porque ha tenido la valentía de confrontar a la ministra.

**Adela:** Y eso tiene un efecto virtuoso también porque reafirma el rol de la universidad la posición ética y a su vez es un aprendizaje para la sociedad general de poder tener una actitud crítica.

**Cinthy:** Claro, y por fin poder decirle a la autoridad si miedo, como pasaba en tiempos atrás que no se decía nada poderlo confrontar frente a actos inmorales, este hecho que a mí me sorprendió, yo nunca había visto que ninguna autoridad de ninguna universidad critique nada en Chile me sorprendió porque es como un mito es como un fenómeno nuevo que por fin tenga la valentía de decir cosas a las autoridades sin tener miedo a las consecuencias.

**Adela:** No sé si tengas alguna sugerencia que darne a esta propuesta en términos generales.

**Cinthy:** Yo lo que te digo es esto que ya te dije desde un inicio hay que formar estos equipos académicos, tú tienes que formar a gente que responde, porque el vicerrectorado es académico, que responda al vicerrectorado.

**Adela:** Y más cercana con la facultad y con la carrera porque no puedes manejar.

**Cinthy:** No, no te lo digo porque yo lo hice y me funciono magníficamente ya la gente tenía autonomía para funcionar con su equipo docente, como éramos chiquitos que ridiculez estar haciendo cada uno talleres, había cosas que las hacíamos centralmente toda esta capacitación, pero toda esta formación ya más

especial referida a esa facultad, la manejaban magníficamente cada una de estas gente con las que yo forme equipo académico en cada facultad, pero lo hacían precioso, a veces yo iba a ciertas reuniones y yo decía, mis respetos, muy chévere como están manejando este proceso formativo, de seguimiento, de reflexión, de cómo colocar a los equipos en una mirada pedagógica o como te decía en el caso de ecología humana, en una perspectiva, un modelo de mirada profesional que interesaba colocar, etc.

**Adela:** Que implica abrir espacios al interior de la facultad para discutir esos temas, claro.

**Cinthya:** Si, de cada facultad, en la que esta gente, uno, dos, lo que tú quieras comprometer, o que se interesa comprometer, de esas facultades son parte de tú equipo académico, tú formas un equipo de 10, 15, dependiendo pues de cuanto logras reclutar, que son gente a la que tú formas para que a su vez ellos sean la cabeza de esos procesos al interior de esa facultad o de esas carreras.

**Adela:** Y necesariamente ellos deberían pasar por esta propuesta de capacitación, ya que no todos no van a venir a todos los temas propuesto en las líneas que te dije.

**Cinthya:** Ellos deben pasar por la misma capacitación de los docentes y tener espacios presenciales de profundización en cada uno de los cuatro temas que tú has considerado que son los temas ejes de la formación docente, por eso te digo tráela a Claudia o a Paula porque las dos son magníficas para manejar esto, porque además tú tienes que instalar en ellos capacidad de acompañamiento a sus docentes de poder ganar credibilidad como la que yo tenía, o sea la gente a mí sí que me reconocía que sabía del tema, entonces cuando recibían esa evaluaciones puercas me venían a buscar, ayúdame que me han evaluado muy mal, entonces claro ellos tienen que ganar esa credibilidad de decir este sabe, y este me puede ayudar, ayúdame que me dicen que yo no uso bien la investigación, por ejemplo hay una cosa que falta es el tema de investigación y el eso de la investigación en esa evaluación pero yo la incluiría si tú dices y el tema de las tecnologías, porque el tema de la vida real tú vez que sí está.

**Adela:** Claro, está más centrado.

**Cinthya:** El tema de las situaciones reales, el tema de aprendizaje activo, del trabajar colaborativamente, equipos de trabajo, todo eso esta, pero el tema de investigación no está y el tema de las tecnologías no está, entonces yo de ti lo incluiría en la evaluación que ustedes hacen que los chicos hagan sobre sus profesores, entonces tú equipo debe ser muy competente para acompañar a los profesores a mejorar su syllabus, los diseños de sus clases en relación a cada una de esas cuatro líneas y ser personas que puedan responder a pedidos de ayuda de cualquier índole en ese sentido, un profesor se siente muy flojo que siente que no se le ocurre como mas evaluar a sus estudiantes, pues ellos deben de tener la capacidad de ayudar a diseñar otras herramientas evaluativas a esos profesores, o a usar algunos de los proyectos de clase como espacio de evaluación o hacer un sistema de evaluación que esa era una cosa en la que trabajábamos mucho también, a que cosas tu le das más peso, a que cosas le

das menos pesos, como ponderas, etc., para que refleje de una manera más justa el aprendizaje de los chicos, porque por ejemplo a veces yo mandaba a hacer un trabajo inicial, que era como una exploración de como se acercaban ellos intuitivamente a resolver un problema o a usar alguna herramienta de investigación, por supuesto era la primera vez que abordábamos eso y hacían todo mal, ni de chiste yo evaluaba eso, no lo usaba como elemento de evaluación, lo usaba como línea base para poder ver de ahí en adelante como mejoraban, entonces todas esas cosas son cosas que tienen que ir aprendiendo y ese quipo académico debe de ser competente o ir ganando competencia en todo esto y saber cómo ir guiando a los docentes en todas estas preguntas o estas inquietudes que les van a plantear.

**Adela:** Con un perfil que además genere confianza y credibilidad como tú decías, porque es muy importante por toda la resistencia que hay en torno a la evaluación, a la crítica, a los comentarios, entonces como logras un trabajo profesional que permita que el docente se sienta con la confianza de consultar y acompañado para su mejoramiento.

**Cinthy:** Sí, o sea no sé cómo sea en la Católica pero generalmente alguien de las cabezas directivas, a veces no necesariamente es el decano, pero algún coordinador de carrera o alguien que tiene un rol así de un poquito de autoridad dentro de la facultad y que tiene interés en este tema te sirve porque de todas maneras tener un cierto rol de autoridad es importante que ser un compañero profesor mas no más, porque dicen hay este es profesor como yo no le voy a para bola, vez.

Pero tienes que encontrarte así en cada facultad ese tipo de entusiasmo o gente que tú la pruebas, al principio invitas a un pocotón de gente y en el proceso tu vez vas viendo quien se decanta por un interés más en este y quien tiene un perfil más así como administrativo y esto le da sueño no le interesa, pero convénsela a Cecilia, que ella se vinculó al proyecto de la enseñanza para la comprensión, por eso ella ha ido desarrollando esta mirada desde la idea de los desempeños auténticos, y Paula por el estilo ella es parte todavía, ella es como una especie de asociado de este proyecto de la enseñanza para la comprensión de Jarba, ella ha sido como una especie de difuminadora de este enfoque de enseñanza, la enseñanza para la comprensión para América latina ella ha trabajado muchísimo en eso, así yo la conocí hace cien mil años y como yo la escuché y me encantó yo dije yo algún día voy a trabajar contigo, hace años, yo estaba en la Casa Grande.

**Adela:** Y la trajiste en el ministerio.

**Cinthy:** Cuando yo estaba en el ministerio a la primera que yo traje para que me ayude en el tema de la tutoría fue a Paula.

**Cinthy:** Porque Paula tiene una experiencia brutal en el tema de formación docente, de escuela, colegio y todo eso, igual que Claudia pero además a Claudia también la traje para el tema de las mallas de los ejes de la UNAE, pero a Paula yo la traje porque en la Universidad en donde ella trabaja, la Universidad de General Sarmiento, es una universidad bien interesante por la lógica de

organización académica que ellos tiene que rompen con la idea de las facultades, no tienen dificultades y por eso me la traje a Paula porque una vez la escuche que su Universidad era así y yo le dije yo quiero que la Unae sea así, pero me dice cómo? Yo que se le digo, pero yo no quiero esas cosas tradicionales de facultades y escuelas le digo, eso te lleva a una estructura tradicional, te encierra y te lleva con el tiempo a una Universidad tradicional y dice tienes razón, entonces Paula me decía que yo siempre tenía unas intuiciones pero así precisas sobre todo esto de la Unae, entonces yo la traje para que me asesore toda esa parte de la estructura académica, entonces ella durante ese año y después que salí, su Universidad está asesorando la formación de una nueva Universidad pública con ese mismo concepto, en tierra de fuego, bien interesante también porque la última vez que nos vimos y que ella vino trajo para un encuentro una cosa de la Unesco a uno de estos profesores de tierra de fuego bien interesante, entonces también ella tiene como mucha experiencia bregando con los profesores universitarios y toda la ensalada de fruta que eso es, entonces las dos te sirven en cualquier sentido, mira cuál de las dos te responde ya, pero primero convénsela a Cecilia que no sea tacaña.

**Adela:** Claro, te cuento que yo le hable, mira cuando yo fui a tu curso de pedagogía didáctica vine contentísima.

**Cinthy:** Pero créeme que si tú la escuchas a Paula tu dice cualquiera de las dos me sirve, yo tengo mucho más años trabajando con Claudia y por lo tanto por eso yo la contrate porque yo tenía la certeza de que me iba hacer cursos maravillosos, y entonces Claudia hizo una maestría preciosa que yo la hice contratar en la Casa Grande para que hagamos un adaptación de esa maestría allá en la Universidad de los Andes.

**Adela:** La de Educación Superior de ustedes.

**Cinthy:** No, la otra nunca la entendió el Conesup porque era una maestría que tenía dos prácticas profesionales, cuando las maestrías tienen prácticas obligatorias, nunca, a mí me contrataron en el Ces para que yo evalué una maestría de educación en la Universidad y yo me pase poniendo a cada rato, que cualquier maestría en el campo de la pedagogía, debería de tener practica obligatorias y yo dije no es posible que pongan en pedagogía y no tengan practicas bueno, y Claudia tenía una maestría así y ella decidió que era una pérdida de tiempo y que fue una buena decisión, buena intuición, eso de separar de maestría para los de educación inicial, maestría para educación superior, maestría para los de escuela, y ella metió a profesores de medicina de universidad dentro de la misma maestría de la educación y dice fue maravillosa mi intuición, la dinámica que se da dentro de clases alrededor de los proyecto de aula que ellos estaban haciendo cada cual en su nivel fue precioso, entonces ella tenía ahí arquitecto, ingenieros, ingenieros industriales, médicos de las distintas facultades de la Universidad de los Andes haciendo esta maestría, entonces ella también ha tenido harta experiencia bregando con profesores universitarios formándolos en este enfoque pedagógico.

**Adela:** Yo pensaba eso como adaptamos el módulo de ella para trabajar, en la Universidad.

**Cinthy:** Ya te digo, dale cursos de pedagogía didáctica.

**Adela:** Sabes que yo pensaba eso, porque me parece tan bien hecho, tan bien pensado, todas las lecturas son maravillosas o sea todo es apasionante realmente.

**Cinthy:** Lo que pasa y eso te lo digo por experiencia por la Maestría en la Universidad Casa Grande, cuando los profesores que son profesores universitarios que tú le haces referencias a escuelas y colegios, te dicen pero eso no es para nosotros porque nosotros somos de universidad, entonces ahí tú tienes que guiar digamos esas discusiones, Claudia en eso era buenísima, les paraba el carro a cualquiera que le salía con esas cosas porque cuando yo la traje, para que ella del curso de pedagogía, y ella les hacía leer Harry Potter.

**Adela:** Eso salía siempre en el curso, que por qué nos hace esta lectura, esta lectura no es para mí.

**Cinthy:** Sí, peor con profesores universitarios decían y yo porque estoy leyendo esto si aquí estamos en universidad, y Claudia les paraba el carro y les decía porque esto es válido para cualquiera, esto no tiene nivel.

**Adela:** Además que era tan pertinente para el tema que se estaba tratando.

**Cinthy:** Claro, y cuando ella daba Maestría ahí mismo tenía mezclado profesores de preescolar con profesores de carreras universitarias y dice que uno de sus mejores graduados fue un médico, que fue maravilloso, la tesis, la investigación, el rol que cumplía en la facultad, presionando para hacer cambios en la pedagogía de la Medicina.

**Cinthy:** Si hay tres o cuatro, y entre más gente haya en cada facultad es mejor.

**Adela:** Sí, claro, es verdad, porque además es una universidad grande.

**Cinthy:** No límites, o sea porque lo general es uno o dos pero si tú tiene más de uno o dos con esa imposición que tiene esos roles académicos mételos en tu equipo.

**Adela:** Esa es una buena idea, porque si uno está pensando en uno no.

**Cinthy:** A veces uno se te ve, te los cambian, te ponen otro y ya tienes otro formado que sigue con ese rol, no límites.

**Adela:** Sí, tienes razón, si hay realmente si hay, si tú te pones a ver esos profesores que vienen con más frecuencia a los cursos te demuestran que les interesa la formación y de ahí podemos hacer una buena selección, y como tú dices también invitar a más y en el proceso van quedándose unos y desertando otros.

**Cinthy:** Claro, en el caso de la universidad que es tan chiquita me acuerdo que en el caso de Ana María era una profesora pero era tan entusiasta y eso le digo a Marcia yo te quiero proponer que ella sea algo de coordinadora académica, coordinadora de carrera o algo para que tenga ella un rol de autoridad y pueda ella sumir este papel y así lo hicimos, o sea le dimos este rol para que ella pueda asumir esta tarea de acompañamiento al profesor.

**Adela:** Eso es lo que quiero buscar en pedagogía.

**Cinthy:** Pero es gente maravillosa.

**Adela:** Verdad por eso yo dije voy a buscar a alguien porque este realmente no lo buscamos nosotros él vino por sus medios, pero va a ser una experiencia linda.

**Cinthy:** Sí la verdad es que ese programa de la Fulbright es un excelente recurso y el tipo habla español es la ventaja, nosotros a los tres gringos que trajimos no hablaban español y como la mayoría hablábamos en inglés y para los propósitos que teníamos cogimos los cursos en inglés, los tres cursos.

**Cinthy:** Fíjate que una de las cosas que tú puedes conseguir también es gente que te formen en investigación, una de las grandes debilidades del docente universitario, ese que trajimos de investigación fue magnífico, y tú puedes tratar de conseguir gente que hable español, por ejemplo el foco de aquí fue el diseño de reactivos, y como construir elementos para la medición en investigación educativa, entonces tienes todos los demás teóricos pero prácticos también de la confiabilidad de la valides y estos instrumentos los teníamos que probar diseñar la muestra todo nos hizo hacer el gringo y no hizo ir cogiendo los ítems e ir probando, entonces fue aprender haciendo.

**Adela:** Chévere, eso parece que tienen los gringos que son muy prácticos, son buenísimos.

**Cinthy:** Sí, son maravilloso, el que aprende aprende.

**Cinthy:** Mira a mí la vida me enseñado Adelita, es que tú necesitas en toda experiencia educativa, una masa crítica de profesores que son los que te aseguran la conexión con la vida real o con el mundo de las profesiones, ahora lo importante es en todas las carreras lograr esa masa crítica, ahí en la Universidad Casa Grande con todo lo que molestábamos nosotros con el tema pedagógico, no lográbamos que todos los profesores, por más cursos que los hacíamos pasar, por más evaluaciones malas que les hacían, no lográbamos que salgan de esas clases más tradicionales, y sin embargo igual los chicos aprendían y aprendían maravillosamente a pesar de tener esos profesores más tradicionales, ¿Por qué?, porque teníamos la masa crítica de profesores que aseguraban esa conexión con el mundo real o con la profesión.

**Adela:** Claro, me parece que es una excelente estrategia.

**Cinthy:** No puedes lograr que todos los profesores, pero tienes que lograr esa masa crítica y lo chévere de estos enfoques que habían en la Casa Grande que

los casos eran termómetros, con un caso en cada semestre, todos los semestres nosotros sabíamos cómo estaban los alumnos, cuando tu enfrentas a los chicos a ese tipo de proyectos que son de su profesión, y ahí ustedes tiene que aprovechar las prácticas que ahora obligatoriamente la ley te exige, para que sea ese espacio de integración de las materias y crear un sistema que les permita evaluar el aprendizaje en las prácticas y someter a los profesores a observar esos resultados, esas prácticas y ver que paso con la materia de ellos, han sabido usar o no han sabido usar, entonces tipo de espacio práctico son para mí el gran termómetro de decir si esa masa crítica ya se ha conformado y está funcionando, cuando vez que los chicos tienen capacidad.

**Adela:** Oye y es excelente porque esa aplicación práctica te permite evaluar al estudiante y evaluar al docente.

**Cinthy:** Claro.

**Adela:** Es interesante y le permite a la institución y le permite al docente mismo saber sus debilidades y los cambios que debe implementar.

**Cinthy:** Pero ya te digo hay otra herramienta obligatoria que son las prácticas desde el primer semestre que obliga la ley, hay que tener 400 horas de prácticas es hartísimo, entonces que te queda repartirlas desde el comienzo en experiencias de inserción laboral, y eso si uno los enseñe bien, puede ser muy similar a los casos en cuanto a que armas u obligas a quien dirige la práctica, a que identifique situaciones dentro de esos lugares de práctica que se conviertan en problemas que ellos tienen que resolver a partir de los que están aprendiendo en las asignaturas, entonces la práctica puede ser un espacio

**Cinthy:** Pero habla para que te traigan a Claudia o a Paula porque cualquiera de las dos te funcionan.

**Entrevista al Mgs. José Cifuentes**  
**Docente Universidad Católica de Santiago de Guayaquil**

**A partir de lo que están haciendo y como lo están haciendo?**

Que pregunten a los que están alrededor. Por ahí yo iría, eso daría para ver entonces en qué profundizar, dos años de ejercicio, en dos años de ejercicio o menos de 2 años o 1 año y medio tiene que haber un recorrido; hasta qué punto son conscientes del itinerario recorrido, de la problemática que se ha suscitado en el itinerario, de las condiciones que se han dado en el itinerario, de cómo han reaccionado los que estaban incluidos también en el itinerario, qué debilidades aparecía en el itinerario y qué fortalezas, de cómo se han resuelto las debilidades y las fortalezas y cómo realmente tiene una respuesta de mejora a todo esto y como se ha apropiado él, de ese proceso, de ese itinerario, porque son 1 año o 1 año y medio para qué les voy yo a sacar temáticas de acá, de allá o de más allá, qué grado de inserción tiene él entremijo de claridad y de reflexividad sobre su propio itinerario, con su práctica contextualizado con un determinado grupo, con una determinada área, con una determinada carrera, facultad, que claridad tiene de eso, como lo ha procesado y realmente cuales han sido los referentes que han tenido para mi perderse en el camino, esa especie de farolillos rojos para ver, si en el itinerario no ha tenido referentes para evitar desviaciones, para todas esas cosas.

**¿Qué efecto ha tenido usted y en los otros, en los procesos de evaluación en términos de evaluar los procesos?**

Yo hablo una inserción en sus propios procesos, donde la reflexividad acompaña permanentemente a la práctica y a la acción y donde tiene obviamente toda una organización para hacerlo y para recoger lo que va saliendo a partir de la reflexividad porque de esta manera reviene unos sujetos, si yo empezara ahora una maestría cambiara totalmente la metodología, porque el problema es qué grado de transformación de los hábitos de pensamiento, de investigación y de docencia se tenía al entrar a la maestría y cuánto han sido alterados esos hábitos de manera positiva, es decir, una metodología de reingeniería de los hábitos y ver cómo la información que va recibiendo, obviamente, se acumula pero va incidiendo en una reingeniería de hábitos de pensar, de hábitos de investigar, de hábitos de enseñar sino a los 2 años continua igual.

**Para que los procesos estén más articulados lo de la capacitación con la evaluación del docente y también cuando dicen los efectos en el estudiante la evaluación de los estudiantes pero no en la nota fría ¿Cómo transformar esos procesos?**

El problema es que como no se entendió desde el principio la evaluación o la autoevaluación como la reflexividad que de manera permanente acompaña a la acción, sino como algo externo que pueda salir perjudicado o beneficiado pues no se incorporó como reingeniería del sujeto, tu y yo entendemos muy bien la

revisión de vida, ahí es una evaluación permanente pero nadie o está pensando si le van a dar premio o castigo, el problema es que para mí la evaluación y ni siquiera la autoevaluación están incorporadas como la parte práctica de la reflexividad ordenada que la acompaña a todos los procesos de práctica. – **Más bien está pensada como los procesos de práctica**-. Que se hace al principio o al final, no aparece intrínsecamente interna al proceso ni los estudiantes ni los profesores. – **y no hay tampoco como algo que lo promueva**-. Al haber nacido o no sé si nacido así por lo menos se arma un figurado así, en cuanto a modalidad en ese año y medio o dos años deberían centrarse en eso, claro que necesitas unos apoyos, ¿qué apoyos?, los que aparezcan, los que se han estado dando clase como apoyo me refiero a cuál ha sido los obstáculos, cuales ha sido los obstáculos pedagógicos, los obstáculos técnicos, si están investigando cuales han sido los obstáculos epistemológicos, los obstáculos en términos metodológicos, en sí cuales han sido sus obstáculos. Hay un problema también, a veces los cursos que se dan no están respondiendo a problemáticas muy precisas, sentidas como necesidad, sino más bien como algo global, algo reglamentario, pero creo yo que no hay ahí la artesanía de acoplar el apoyo que se está dando, al obstáculo concreto que se está padeciendo, aquí hay un riesgo de formalismo y una lógica idealista pero que luego las contradicciones y problemáticas al que esta adelante, empatan solo al 10%, yo creo debería haber un buen diagnóstico de la problemática real existente y la configuración de la respuesta del curso a eso, más no un señor que tiene un esquema fantástico y que es verdad cuando viene y lo expone así, pero el otro no se siente conectado con su problema en específico y aquí habría que ser más humilde para ser más eficaces y eso no es que no vas a dar todo lo otro, claro que lo vas a dar, nada tiene porque quedar fuera, pero claro lo vas a escalonar y a organizar de tal manera que vaya siendo una respuesta más real, que en lugar de durar 2 semanas tendrá que luego venir 4 veces a lo mejor lo que acabo de decir es muy importante , si se busca lo que estoy indicando bueno, aquí va a ver una semana que va a tocar este punto a partir de una necesidad pero dentro de 3 semanas va a ver otro puntito para aquella necesidad, entonces es un proceso que tiene mediano plazo , pero porque va logrando no solo poner información , sino que la información reestructure los hábitos para que sean más eficaces en la acción que se realiza, ya sea de docencia, de investigación o de vinculación. Empezar la capacitación como soporte a ese proceso no como algo que se terminó y uno da un informe a la instancia donde sea que hizo todo eso y no eso no existe ,más bien ese proceso que requiere una unidad y no deja nada afuera es más eficaz.

***Va contribuir a esta pregunta permanente del docente ¿Cómo estoy actuando?*** Lo que va a suceder es que la pregunta no se va a suprimir porque simplemente ustedes se van un mes y la pregunta es ¿Cómo les fue?, se van otro mes y la pregunta es ¿Cómo les fue? Bueno si estamos un año entero se van un mes y vuelven al mes ¿Cómo les fue?; bueno la comunicación con el estudiante como programa y como proceso, podemos empezar con un diagnóstico de situación, nos tomamos un compromiso de llevar eso a la práctica. Yo creo que hay un riesgo que se llame iluminismo, un movimiento iluminista, que cuanto más información más eficiencia se tiene y no es verdad,

estamos muy hechos de estructuras mentales, estructuras objetivas a las cuales pertenecemos que nos han hecho así y nosotros las hemos reforzado así. Eso no cambia por decreto y a los chicos los seguimos guiando así, en las clases ¿Cuál es la pregunta que deben responder en conjunto ese grupo? Probablemente no lo saben, pero sí que sabrán que tenían que estudiar del libro, este proceso artesanal y humilde sostenido en el tiempo, los que venimos de movimientos que no tenemos que estudiar en procesos permanentes creo que entendemos bien eso, ahora, hacer eso en estructuras a la antigua, tan configuradas que además con exigencias reglamentarias para que funcione no es fácil, esto exige un apoyo, esto tiene que ser planificado, aquí no hay que renunciar a nada académico, nada epistemológico ni nada técnico porque hablo así, porque es lo que a mí me ha valido es más lo que a mí me mantiene muy vivaz intelectualmente, es que sino fuera así mi disco se hubiera retorcido y yo he hablado cientos de veces y delante del conjunto mayor del directivo académico y no he oído que me repetido, pero entonces yo me he hecho la pregunta ¿ a qué se debe? A Esto, se refiere a esto porque sino la hubiera repetido miles de veces y así se hubiera quedado.

## ENTREVISTA A CECILIA LOOR

- 1. La sociedad del conocimiento, trae consigo altas demandas a los diversos actores de la sociedad: gobiernos, empresa privada, sociedad civil, etc. En lo que tiene que ver con las instituciones de educación superior, ¿cuáles considera usted que son las principales exigencias y desafíos?**

Ahora en la mañana, me sorprendió, estaba escuchando en el canal Alemán en la mesa de análisis y estaban representantes de Centro América, de la región, del Salvador, su Canciller, estaba el Director para Centro América, del Perú o sea de Naciones Unidas, estaba el representante de Alemania porque era alrededor de la Cooperación Alemana y escuché algo que me pareció importantísimo y cabe la pena mencionarlo con esta primera pregunta que se está haciendo, la cooperación cambió notablemente en este escenario y la Universidad tiene un rol importantísimo por supuesto que los gobiernos y tiene que ver con las políticas públicas, pero las políticas públicas enunciadas como tales, tampoco es lo óptimo, las políticas públicas nacen de necesidades, entonces la cooperación que antes se traducía en dinero y en muchas ocasiones cooperaciones políticas ideológicas, la cooperación en este momento ha dado todo este giro alrededor de políticas públicas, pero sobre todo relacionadas a educación que nacen de las necesidades de los países de las regiones, entonces toda ayuda que viene y hay mucho interés, además me imagino que hay muchísimo recurso para esto, pero en este sector, por eso cuando se pregunta aquí sobre la sociedad del conocimiento, es decir, ya no podemos hablar de la sociedad del conocimiento como una conceptualización, como un escenario separado de, si no como un escenario de enormes relaciones, de grandes relaciones, que tiene que irradiar y que va incluso a estos aspectos ciudadanos, políticos, pero me parecía importante decirlo entre las exigencias y los desafíos para poder entrar a la sociedad del conocimiento y que esto no sea algo meramente declarativo o una frase común como tantas otras que hemos vivido, que no hemos inventado y que ha pasado, tiene que ver con políticas públicas, políticas que nacen de necesidades de los países, no son los cooperantes ni los apoyos externos los que nos tienen que venir a decir lo que tenemos que hacer en la sociedad del conocimiento, deben nacer de estas necesidades.

**Eso implicaría que la Universidad esté más vinculada a los conocimientos a las necesidades del país y a incidir en las políticas porque también la Universidad ha estado como muy distante de las decisiones políticas y de las necesidades.**

Las políticas públicas deben construirse con las Universidades, o sea juegan un rol decisivo en este momento, mi preocupación después de escuchar esto y alrededor de todo este trabajo que estoy haciendo en el plan de investigaciones, o sea cómo vamos hacer, porque yo creo que es estupendo esto de los prometeos que nos llegan, que nos vienen, pero me parece que debemos de

tener un escenario armado alrededor de las necesidades nuestras para estas personas, porque escuché en algún momento por ejemplo al Padre Cifuentes decir, cuidado una nueva colonización.

Podríamos plantearnos entre los desafíos por ejemplo todo este apoyo que vamos a tener, por eso mencioné esto de los cooperantes porque quiero analogarlo a esta situación, esto tiene que ser al menos en las Universidades tiene que ser muy pensado, planificado, cuidado.

**2. En el proceso de transformación de las instituciones de educación superior, uno de los actores clave es el docente, ¿comparte usted este criterio y en qué sentido?**

Ahora se escucha mucho que el centro de todo es el estudiante, yo creo que más bien habría que verlo como resignificar todo proceso, o sea, sí, es el estudiante, pero es el aprendizaje como tal, pero por otro lado no hay cambio alguno sin el quehacer docente, es decir la situación de la educación tiene que ver con los aprendizajes y con el quehacer docente, es decir, ¿Cuál es la naturaleza del quehacer docente?, ¿Qué es lo que hay que trabajar en el que hacer docente?, para responder a todas estas cosas que habíamos mencionado, creo que son las dos cosas claves, no es ni el docente solo, ni el estudiante solo, es el aprendizaje y por supuesto el estudiante, y no es el docente solo si no ese quehacer que está también allí transversalizado por muchas difusiones.

**Claro, porque el docente desarrolla su función en un contexto institucional, entonces él es un actor clave porque tiene que promover el aprendizaje.**

Pero hay unas dimensiones alrededor.

**3. Según algunos autores consultados, los docentes de educación superior, en un alto porcentaje, tiene una mayor identidad con su profesión de origen, no así con la profesión docente, ¿a qué cree usted que se debe ello?, ¿Y qué se debe hacer en las IES para lograr esa mayor identidad con la función docente?**

Mire, este fue un tema que se trató en el Congreso del PDL (Metodología de Aprendizaje Activo) en Chile, la Vicerrectora de la Universidad de Sao Paulo, tienen un Vicerrectorado exclusivamente para la docencia, ella mencionaba que a diferencia de la segunda enseñanza, digamos, inicial, básica y bachillerato donde se puede dar una carrera, es clarísimo una carrera docente, ella estimaba que no estaba, que no tenía esa fortaleza la carrera docente de la Universidad, y alrededor de eso hubo una discusión sumamente importante, porque lo escuchaba yo también al Doctor Medina que sostiene que sí hay una carrera docente universitaria, quizá amerita fortalecerse, pero que sí existe una carrera docente universitaria que casualmente en el plan de investigación de todas estas acercamientos y abordajes que estoy haciendo, yo estaría de acuerdo con el de que existe una carrera docente universitaria, de allí lo importante, mire usted cómo ha cambiado la actitud en nuestro País sobre las Maestrías de Educación Superior, ahora que vamos a tener una Universidad que forma a docentes, se

dieron cuenta de que una profesionalización del docente Universitario es importantísima, y eso tiene que ver con el estudio del docente, la investigación educativa tiene que ver con eso, entonces yo creo que lo que más bien hemos vivido es como un desconocimiento de esto y al inicio de todo este cambio en el País que se desconocía en un principio, y decían no tiene que ser profesor de matemáticas, y la carrera docente superior se desconocía a diferencia de ese momento, ahora se está volviendo nuevamente a escuchar lo de la carrera del docente universitario, se ha escuchado otras veces pero es que tenemos que llegar a una profesionalización de eso, y la profesionalización tiene que ver con los estudios que se hagan alrededor de la investigación educativa tanto en Maestrías como en Doctorado.

**Claro, porque algunos autores plantean que hasta ahora se creía que para el entrenamiento profesional que es lo que brinda las Universidades se requiere buenos profesionales y por lo tanto el que sabe hacer bien, puede comunicarlo bien, y no había una preocupación por los temas pedagógicos.**

Claro, pero lo que yo estoy planteando es una profesionalización del maestro, o sea no del profesional de otra área que da clases, estoy hablando una profesionalización de la docencia universitaria, es decir solamente allí tendremos una carrera de docente universitario que si vamos a tener profesores tiempo completo que otra cosa va hacer el docente, si no su trabajo como docente.

**4. En nuestro país, Ecuador, la mayor parte de los docentes de educación superior inician su práctica sin ninguna formación pedagógica, sí con un saber disciplinar y una experiencia profesional reconocida; en ese contexto, ¿considera usted importante que los docentes participen de un proceso de formación, capacitación y actualización que les permita desarrollar sus capacidades, conocimientos y habilidades para un desempeño de calidad, y para la consecución de objetivos de aprendizaje con sus estudiantes?.**

Sí, es definitivo, es decir las Universidades tenemos que proponer primero que se fortalezca la carrera del docente, o sea fortalecer la carrera de la investigación educativa, trabajar mucho en la investigación educativa y por supuesto las capacitaciones, mire a ver como hoy en día la formación disciplinar, no es que la estoy menospreciando, pero hoy en día el estudio de la disciplina desde el 2005 la Unesco ya lo designa, o sea vienen nuevos escenarios donde se va a superar el estudio de la disciplina y efectivamente entonces los escenarios tienen que ver con la inter y transdisciplina. En el 2005 Unesco advertía y esto está muy relacionado a lo que tiene que ver con la tecnología de formación y la comunicación es decir atravesada por los saberes disciplinares, entonces, el saber disciplinar como tal, creo que lo vivimos nosotros plenamente todavía, pero creo que en la gestión del conocimiento y en la sociedad del conocimiento ese saber disciplinar tiende a desaparecer, son saberes integrados lo que se tienen que trabajar.

**Claro, y ahí hay todo un proceso precisamente de cambio y que hay que promoverlo.**

La capacitación, una capacitación que no puede ser una capacitación aislada, la capacitación tiene que ser sistemática, de permanente seguimiento y de impacto, pero de impacto medido, porque son los indicadores que nos permitirán decir no, estamos equivocados por allí, tenemos que ir por otro lado, entonces sistemático, de seguimiento y de impacto que sería, es decir la evaluación, no solamente la evaluación que va a tener el estudiante si no luego ese impacto, y eso tiene que ver con algo que tenemos que hacer nosotros en este 2014, es decir, tener ya datos, levantar data, como se llama en la investigación, levantar data para saber, porque tiene que darse un cambio, si no hay un cambio tenemos que buscar las razones por las que no se ha dado ese cambio, es decir, si tres años seguidos hemos estado trabajando con los docentes tecnología de la formación y de la comunicación, algo ha pasado, si eso no se refleja en algunas otras cosas, entonces creo que vamos a tener que hacer como unos ajustes alrededor de todo lo que tiene que ver con la capacitación al docente, y mirar, tener unos indicadores que nos permitan medir los impactos, ahora tenemos que llenar papeles, o sea tenemos que hacer tantas cosas alrededor de las evaluaciones y las aplicaciones pero me parece que es el momento de sosegarlos y comenzar a producir, y creo que eso es importante.

**5. Desde nuestra perspectiva, un programa de formación, capacitación y actualización docente, no debe estar orientado solo a las competencias pedagógicas, sino incluir otros campos: la investigación, las tecnologías comunicativas, los fundamentos epistemológicos de la pedagogía e investigación y la actualización en las disciplinas que sustentan la profesión. ¿Considera apropiado un programa de formación que incluya estas 5 líneas? ¿Propondría otro enfoque? De ser así, podría por favor comentarlo.**

Sí, yo no haría la separación, cuando usted está hablando de las competencias pedagógicas, las competencias pedagógicas de un docente tienen que ver con lo que es técnico, tienen que ver con el manejo de las tecnologías, con el manejo de la investigación o con la suficiencia de la investigación, ya no es posible tener separado, o sea si yo quiero tener competencias pedagógicas, no sabría decir cuáles son, porque tiene que ver con provocar aprendizajes que sean expansivos, aprendizajes que sean óptimos y para eso necesito tener investigación, hacer investigación, entrar a la investigación, necesito saber tecnologías, entonces yo creo que ya no tenemos que separar, también tenemos que hacer una revisión porque por allí también podría estar algo de que, de un cierto como menosprecio que pueda ver de un profesional que viene a darnos unas clases acá, no yo de pedagogía no sé nada y tampoco me interesa, no o sea allí la situación del docente, del quehacer docente, la innovación, la indagación reflexiva, tiene que ver con lo pedagógico, o sea las competencias pedagógicas son me parece y eso lo trabaja el Doctor Medina por ejemplo, como el gran paraguas donde están todas estas, lo que quiero decir es que el quehacer docente, la competencia como tal no es dominio, es entender la lógica

de la competencia, y tiene que ver con esta indagación reflexiva que no es otra cosa que innovación, y eso está totalmente vinculado a la investigación.

**Como dicen no puede haber innovación si no hay investigación.**

No hay, pero el gran problema es que hemos visto siempre la competencia solamente desde su dominio pero no desde asumir su lógica y su lógica tiene que ver con esta indagación reflexiva, del que tiene que tener un docente, y esto tiene que ver con innovación, esto es innovación y la innovación es investigación.

**Es lo que plantean algunos autores que la propuesta de formación tiene que estar como centralizada por esta actitud reflexiva, el pensamiento, acción, reflexión, siempre sobre la práctica pedagógica porque de lo contrario no se producen los cambios significativos que queremos lograr.**

Sí, porque sino qué cosa es lo pedagógico, no podríamos entenderlo sino como cosas aisladas que hemos hecho siempre, que diseñamos un examen, que preparamos una clase, pero esta integración me parece que es la competencia que también ha estado media malita, incluso el propio sistema educativo nuestro, pero me parece porque se ha confundido el dominio de la competencia, no es dominio es asumir la lógica de la competencia, si está relacionado.

**Creo que el mismo Doctor Medina plantea que hay una primera etapa en la formación de los docentes, donde se deben desarrollar las competencias propias de la profesión dice él, entonces como que ahí es lo pedagógico, lo didáctico y luego esas competencias que logran integrar la problematización de la disciplina, o sea como tener un dominio general de competencias, y luego si dominar los problemas, las respuestas y las situaciones significativas de la disciplina en particular.**

Es la actitud didáctica del docente la que tiene que cambiar, porque si enseñamos es porque tenemos algo de didáctica, o sea todo, si nos paramos frente a los estudiantes, pero esa actitud didáctica es la que tenemos que darle la vuelta.

**6. A. ¿Qué temáticas propondría para la capacitación de los profesores que inician la carrera docente, esto es, con menos de 2 años de ejercicio?**

Aquí tenemos por ejemplo, cuando tengamos que evaluarnos, porque por esto del indicador de que todos tienen que tener cuarto nivel, o sea ha entrado y ha entrado y creo que estamos pagando las consecuencias de eso en este momento, yo creo que de inmediato como exigencia es este proceso de formación y allí me parece que tiene que haber algo especial, y me parece que lo que hace el Doctor Reascos es bueno, porque el docente que llega, que no tiene idea, que viene a dar una clase porque le interesa, porque su currículum, porque tal vez ni si quiera es tanto por el valor o a lo mejor sí es por el valor, pero en todo caso la mayoría de ellos porque les interesa ahorita es ser docente de

universidad, como nunca es necesario que el docente sepa lo que es el nuevo escenario educativo, entonces me parece que entre las, mire a ver ustedes, ahí yo no apuntaría que sea pedagógico ni nada por el estilo, si alguien lo puede hacer el syllabus que se lo haga, pero él lo que tiene que tomar es los cursos que se llaman Filosofía, Fundamento Filosóficos, es decir esta explicación tan bien dada por el Doctor Reascos, yo creo que eso es algo absolutamente indispensable, por allí hay que comenzar, y luego vendrá ya las herramientas, porque mire nosotros hemos estado considerando dentro del eje pedagógico a las herramientas, y digo las herramientas pedagógicas como saber hacer un syllabus, pero eso tenemos que ya ahora si verlo en la integralidad del aula, pero porque además el aula ya no son las cuatro paredes, entonces ya esa herramienta que se llama syllabus que responde a un indicador, que lo vienen a ver si lo tenemos, si las clases están dadas, si tal profesor lo podemos pescar si asistió o no asistió, esa herramienta ahora tiene que entrar a una integralidad, esperemos estar sosegados para poder tener el por qué es una herramienta del aprendizaje debe responder al aprendizaje y al aprendizaje óptimo, al aprendizaje del aula, y el aula es ahora no las cuatro paredes, si no el aula es también es afuera.

**Es un instrumento de planeación en donde el docente tiene que incorporar todas sus actividades, los ambiente de aprendizaje para promoverlo, entonces el docente nuevo tiene que poner trabajos y no es solamente llenar el instrumento.**

Pondrá cualquier cosa. Yo diría que lo del Doctor Reascos es importantísimo, me parece que luego vendría como considere que es el aula, allí entraría por qué su syllabus y por qué tendría que ser eso, desgraciadamente cuando ya los docentes vienen ya comenzamos el año, y de ley tenemos que poner a alguien frente a los estudiantes y venga el que venga, y traiga los papeles y lo metemos, pero yo sí creo que hay que comenzar a hacer unas revisiones importantes para esto.

**B. ¿Qué temáticas considera usted apropiadas en los campos señalados (pregunta 5) para la actualización de los docentes con más de 2 años de ejercicio?**

Creo que tenemos que entrar a los aprendizajes, tenemos que entrar al quehacer del aula, ya me parece que el estudiante no puede más y cuando digo esto me refiere a que no estamos enseñando bien, y con esto no quiere decir que vamos a darle la facilidad, que él será quien mande, no claro que no, si no que ya no podemos enseñar o sea desde lo libre por ejemplo, o sea del hecho de tener esta metodologías distintas a las que sí va a responder el estudiante, nosotros vamos a tener en este año, vamos a averiguar sobre los estilos de aprendizaje, ya tenemos preparada la cartilla para que los estudiante que ingresan en este momento a la Universidad, no los postulantes inscritos, si no que vamos a esperar a los que ya ingresan, van a responder a las famosas cuatro fases que tiene como estilo el estudiante para aprender y todas ellas, ninguna es para los inteligente la otra para los bobos, no claro que no, todas, las

cuatro, que tiene que ver con lo reflexivo, con lo pragmático, con lo teórico y con lo activo, las cuatro son importantes, las cuatro ¿de qué depende?, depende a que rama de conocimiento él está integrándose, entonces por supuesto si él está yendo a medicina no puede ser eminentemente activo, él va a tener que hacer un cambio en su forma, o ver si es lo que está haciendo, si es eminentemente creativo, pero eso no significa que no sea reflexivo o pragmático o teórico, pero tiene que haber un estilo que predomina sobre lo otro para poder, entonces vamos a trabajar esto, pero el diagnóstico no es suficiente, ya tengo los índices y le entrego al profesor: en su clase tiene estos estudiantes y ahora ¿qué hago?, ahora hay que ver de qué manera, y estamos trabajando o al menos pretendemos hacerlo ya en este semestre ojala se pueda hacer al menos la primera fase de todo esto, pero de que tengamos el diagnóstico lo vamos a tener.

**Eso implica incorporar a la capacitación también estos estilos de aprendizaje para que los docentes tengan la información.**

Y hay un Señor que es fundamental ya está retirado en la Unesco, él es Domingo Gallego, lo tuvimos en una ocasión aquí en la Universidad, en Educación a Distancia, nunca lo valoramos, él es un experto, yo tengo el correo, porque el documento que voy a pasar, yo pedí el libro a una editorial de Bilbao entonces me mandaron el libro y me mandaron todo, entonces yo puedo hacer uso de la herramienta, pero ahí viene el correo de él, entonces yo le voy a escribir, le voy hacer de acuerdo que estuvo él acá en nuestra Universidad, no sé, pero me parece que él está ya bastante mayor, pero voy a averiguar bien, porque es fundamental tener esa capacitación al menos para los profesores de los primeros años.

**Sí, porque si levantamos la información y tenemos el diagnóstico, y después no hacemos nada con esa información sería un desperdicio.**

¿Y qué es lo que hacemos los profesores?, Enseñamos como nos enseñaron y es no es posible, estandarizada la forma y no es posible.

**Es una serie de exigencias para los docentes también, en cambio yo creo que sí el docente en esta nueva etapa donde hay que construir la centralidad del estudiante, hay que construir la centralidad, pero ¿cómo se construye esa centralidad?, es con la función del docente importantísimo.**

Por eso hablo que en la sociedad del conocimiento hay dos cosas fundamentales, aprendizaje y el quehacer docente, no hay más.

**Y además con el estudiante que nosotros tenemos, todavía, o sea no imposible lograr un cambio de modelo.**

Está levantada la información por los organismos rectores, están levantadas, o sea las precariedades están levantadas, la información está allí y eso no lo podemos obviar.

**No podemos aspirar a un estudiante distinto si no hay un proceso en los primeros años.**

Eso es fundamental.

**7. Según su criterio, ¿cuál es la modalidad más apropiada para desarrollar la capacitación y actualización de los docentes?**

A mí me gustaría como que el docente esté más motivado, no sé de qué forma el docente pueda motivarse, he estado pensando en eso, de qué manera motivar la capacitación del docente, o sea no solamente para que vaya, si no para que sienta el gusto de estar allí, o sea para que sienta placer, como un rico plato, uy quiero ver ese librito que está allí, quiero volver a revisar eso, eso es lo que me parece que debe haber, o sea, nuevamente esa pasión por enseñar, no es que digo que toditos van a ser igualitos porque a lo mejor acá hay docentes que realmente no les interesa tanto enseñar, si no que están ahí porque tienen que estar, pero si estamos renovando cuadros, yo creo que tendremos que trabajar en eso, de ver de qué manera, el Doctor Briones me dijo, me tengo que ir rápido porque estoy en los cursos del Doctor Reascos y el Doctor Briones es un viejo docente, y me dijo, no tiene ni idea qué emocionado estoy, él logra eso, por eso es tan fundamental el Doctor Reascos, personas como él necesitamos, entonces todos los capacitadores no podrán ser igual, pero sí debemos tener capacitadores, porque habrán otras cosas que son eminentemente técnicas que no hay otra forma que darlas como se dan, pero tenemos que hacer algo, es lo mismo cuando en los primeros años nos preguntamos quienes deben ser docentes en los primeros años, tiene que ser aquel que enganche, que seduzca al joven, lo mismo sucede con la docencia y su capacitación, porque cuando ya vayan al tercer o cuarto nivel tendrán algunos profesores algunos buenísimos otros malísimos y ya no hay más remedio tienen que sacar su título, pero esto de acá es distinto, tenemos que ver la capacitación como algo distinto, algo que nos va a permitir la mejora de ese quehacer docente, yo no creo que las mejoras vengan porque vamos a sacar PHD o que vamos a sacar Maestrías, escuchaba al Ministro hoy día decir, vamos a tener 80 PHD y yo preguntaba, tendrán esa chispita, eso que se necesita, entonces creo que las capacitaciones son muy importantes.

**Algunos autores plantean esto, no basta con tener un buen programa de capacitación, si el docente no se implica, necesitamos que se implique, que se comprometa.**

Que esté implicado, esa es la palabra.

**8. ¿Considera usted que la capacitación debe estar apoyada en otras estrategias de acompañamiento al docente, para garantizar la transformación de la práctica pedagógica, cuáles serían éstas?**

Yo creo que sí, cuando yo decía el impacto tiene que ver un poco con eso, pero no para persecutorio, es que allí lo que funcionaria son los grupos de estudio, o

sea no se podría terminar un curso si de alguna forma no hay un compromiso, yo una vez intenté, después de un curso del Doctor Reascos quedé altamente motivada, intenté conservar un grupito, al menos hasta que nuestro conocimiento, porque uno escucha un taller de estos, es rapidísimo, tiene que trabajar, de repente va y no está del todo implicada allí en eso y luego tiene que decantar todo, o sea para poder hacer el trabajo, para poder pensar, para poder ver qué fue lo que más le interesó, que cosas puede usar, de allí del que tener por ejemplo y eso sería virtual, grupitos de estudio que funcionen virtualmente, unos foros donde uno se apoyen y se ayuden para hacer el trabajo inclusive, uno siempre sabe más que otro puede ayudar, puede apoyar, alguna reunión que se yo, entonces creo que eso es importante.

**9. ¿De qué manera cree usted que debe articularse el CIEDD a la Comisión de Evaluación Interna, y a las mismas Carreras para lograr fortalecer aquellas áreas, identificadas como fundamentales?**

Eso también he estado pensando, tal vez no podamos tener para el 2014 las dos cosas a la vez, pero sí creo y es un poco de lo que yo quisiera pedir en consejo universitario, que en los consejos directivos o las comisiones académicas en las carreras se invite al Ciedd, o sea que haya como costumbre desde el inicio del semestre que se invite al Ciedd, en el semestre, una, dos, tres reuniones, en las que el Ciedd pueda ir, porque como se dan los cursos, alguien lo pide, entonces tiene que saberse que se está dando y por qué se está dando, para qué lo pide, por qué lo pide, cuando yo hablaba de capacitaciones sistemáticas, capacitaciones que logren impacto, no pueden ser pedidas por un docente, individualmente.

**Pero no hacemos así, no respondemos al pedido de un docente.**

Pero no yo sé, pero a veces lo hacemos nosotros, ustedes lo dan o nosotros lo damos y no es así, no, allá tiene que decirlo y allí armonizamos pero es de allí donde tiene que salir, entonces es una de las actividades que voy a proponer, pedirle al Señor Rector que nos firme la carta en la que se les indica a los Decanos y a los Directores de Carrera que todos los cursos va a darse en los ejes que tenemos nosotros, me parece que es bueno tener una información horita, cortar y hacer una nueva revisión, una nueva propuesta por ejemplo, entonces que los consejos directivos o las coordinaciones de carrera entreguen, o sea inviten al Ciedd, de la misma forma que deben invitar a la asesoría pedagógica y a las consejerías, porque si no estamos trabajando totalmente desarticulados, luego tendrá que venir la evaluación, porque es importantísimo, nosotros no tenemos un buen espacio de evaluación, tenemos ya los instrumentos, ya tenemos evaluación integral, pero no es eso precisamente.

**Sí, yo creo que es importantísimo, porque ellos tienen la información de la evaluación de todas formas en la última comisión académica, donde se presentó una propuesta tratando de vincular la información, yo les decía, resulta que el Ciedd no tiene que hacer nada porque de la información que**

**ellos tienen, los docentes están evaluados con anticipación, entonces yo digo, resulta que no tenemos nada que hacer.**

Pero allí es que tenemos que ver la evaluación integral, cosa que no se ha dado tampoco bien, hay que trabajar también en eso, o sea la evaluación por área, la evaluación del Director de Carrera, entonces cuando se cruce esa evaluación con la que hace el estudiante sobresaliente, no, este de acá no sale sobresaliente.

**Exacto, y bueno con los proyectos también del Vicerrectorado, como usted me decía, estamos trabajando en los estilos de aprendizajes, todo eso tenemos que insertarnos para saber cómo qué proyectos están pensando implementar para poder desarrollar.**

Esto nace de mi investigación doctoral, pero aproveché y dije no, la voy hacer para la Universidad.

**10. ¿Si tuviera que definir un perfil del docente UCSG, que características exigiría?**

Yo creo que, ni si quiera lo pondría como ilustrado, o sea alguien que tenga pasión por enseñar, que realmente esto le interese, que se sienta ilusionado, y que vea resultado, y que eso lo retroalimente enormemente, pero siempre estamos como mirando los problemas, el estudiante no sabe leer, el estudiante no va a cambiar al menos en 20 años usted sabe que, escuchaba también que porque no sé, el 2015 los Gobiernos tienen que dar cuenta de lo que escribieron en los objetivos del milenio, 30% o sea cumplir y el gran problema es la educación anterior a la Universitaria, si la educación inicial básica y secundaria cambia, la Universitaria cambiará, pero resulta que eso no da réditos políticos, recién me entero de esas cosas así, porque es a 20 años, no es así de inmediato, entonces los acentos se ponen en la educación superior y creo que es la gran equivocación, si hay alguna equivocación en todas estas cosas magnificas que están haciendo sí esa es, y eso lo hablé con la Señora Troya el miércoles pasado que nos llamó, mientras no haya el cambio antes, o sea las Universidades ni siquiera aunque nos obliguen a que les demos un semestre de nivelación, en un semestre de nivelación no se aprende lo que no han aprendido en 14 años, es una estafa, o sea la cantidad de recursos que se han gastado, que pena, porque le dije 4.000 estudiantes cuando nosotros prestamos siempre para dar el examen 4.000 llegaron después llegaron 2.000, después 1.500 y le dije sabe cuántos llegaron al final 400 y yo me he sentado a hablar con los padres de esos chicos, perdieron fe a todo, perdieron la fe y ni si quiera se sabe adónde están esos chicos, porque no hay un plan B que son los tecnológicos, no hay, entonces ahí hemos perdido ni sé cuántos años, ni sé cuánto dinero, ahora nos están obligando, que les pongamos tutor a estos de la SNNA, nos han bajado 20% la cuota hasta el 2018, no es eso, que le pongamos tutor a cada chico.

Tal vez hace falta, es como cuando ustedes toman decisiones sin la participación de los actores proponen cosas que nos son tal reales, que no resuelven los grandes problemas, porque si ellos se sentaran realmente a analizar lo que ha pasado con las instituciones que han estado trabajando directamente pero no es una jornada rápida, sino a ver pensemos qué es lo que ha pasado en dos años, tres años de cooperación que hemos tenido con tantos estudiantes que vinieron, cuáles fueron los resultados, no sé qué otros temas más, pero pensar realmente dónde están las dificultades y qué alternativas reales podemos proponer y para los otros niveles de educación también.

Entonces no han bajado, vamos a ir progresivamente, pero con tutores, no digo nosotros tenemos asesoría pedagógica pero no, estos son tutores para ellos, es irreal y que nos manden información todos los meses.

Bueno y otra características para el docente, para mi es importantísimo el modelo del docente y cuando hablo del modelo del docente, hablo de la forma como el docente se relaciona con sus estudiantes y eso tiene que ser lo socio comunicativo y allí hay un dominio del discurso que no puede obviarse, o sea finalmente como convence usted a ese estudiante, ese es su discurso.

#### **Es la seducción de la palabra.**

Ese es su discurso, un modelo socio comunicativo como dice el Doctor Medina, el modelo socio comunicativo.

Muchísimas gracias!!!

## ENTREVISTA AL DR. MICHEL MOLITOR

**1. La sociedad del conocimiento, trae consigo altas demandas a los diversos actores de la sociedad: gobiernos, empresa privada, etc. En lo que tiene que ver con las instituciones de educación superior, cuáles considera usted que son las principales exigencias y desafíos?**

A partir de su naturaleza propia, la institución de educación superior tiene el doble papel de producción y comunicación del conocimiento. En el caso particular de la sociedad del conocimiento (es decir una sociedad donde la inversión mayor es el conocimiento), la institución de ES tiene un papel central. Más particularmente, aceptar de dedicar un parte sustancial de su tiempo a la producción de conocimiento original (en varios sectores, de los culturales a los conocimientos técnicos o más tradicionalmente científicos) y a la capacitación de los jóvenes al pensamiento y a los métodos de tipo científico (lógica, pensamiento 'racional', argumentación, etc.

**2. En el proceso de transformación de las instituciones de educación superior, uno de los actores clave es el docente, comparte usted este criterio y en qué sentido?**

Claramente. Porque son factores clave en la formación de los estudiantes al pensamiento científico. Además tendrían que ser capaces de comunicar los contenidos científicos y sus usos. Por otro lugar, son los docentes que pueden ser 'puentes' entre el mundo de la ciencia y el mundo de la economía (ver más allá).

**3. Según algunos autores consultados, los docentes de educación superior, en un alto porcentaje, tiene una mayor identidad con su profesión de origen, no así con la profesión docente, a qué cree usted que se debe ello? Y qué se debe hacer en las IES para lograr esa mayor identidad con la función docente?**

Pienso que hay un conflicto de identidad. Por varios docentes, el mundo de la 'práctica' (por ejemplo, el mundo de la empresa para los ingenieros, o la institución de la justicia para los docentes de derecho) constituye una referencia más pertinente, atractiva, que el mundo de la educación. Pienso que hay plaza para dos tipos de docentes: docentes de práctica que vienen del mundo profesional (abogado) y que explican a los alumnos el 'como hacer' y docentes 'profesional' que capacitan a los contenidos de conocimiento y al enfoque científico. Un ingeniero trabajando en una empresa conoce las necesidades de la empresa, pero no tiene el tiempo de invertir en una búsqueda de conocimiento original. Hay una ambigüedad: muchas veces, la visibilidad en el sector educativo depende de un reconocimiento del sector productivo más que del mundo científico o pedagógico. Me parece un error. Y un riesgo, porque depender únicamente de las pautas y expectativas del sector profesional presenta un riesgo mayor: ser repetitivo y 'reproductor' más que productor. Por su lado, es útil que los docentes sean informados de las necesidades del mundo

de la práctica pero necesitan una autonomía en su dinámica propia de producción/comunicación de conocimiento. Me parece crucial de fortalecer la identidad de los docentes de le ES 'en se' sin hacer depender su estatuto de un reconocimiento profesional unilateral del sector productivo o de la administración. Necesitan identidad profesional fuerte como docentes.

**4. En nuestro país, Ecuador, la mayor parte de los docentes de educación superior inician su práctica sin ninguna formación pedagógica, sí con un saber disciplinar y una experiencia profesional reconocida; en ese contexto, considera usted importante que los docentes participen de un proceso de formación, capacitación y actualización que les permita desarrollar sus capacidades, conocimientos y habilidades para un desempeño de calidad, y para la consecución de objetivos de aprendizaje con sus estudiantes?.**

Por su puesto, la capacitación pedagógica es crucial: imaginar un curso a partir de los requisitos del programa, comunicar con eficacia, evaluar el aprendizaje de los alumnos, \_corregir como necesario

**5. Desde nuestra perspectiva, un programa de formación, capacitación y actualización docente, no debe estar orientado solo a las competencias pedagógicas, sino incluir otros campos: la investigación, las tecnologías comunicativas, los fundamentos epistemológicos de la pedagogía e investigación y la actualización en las disciplinas que sustentan la profesión. Considera apropiado un programa de formación que incluya estas 5 líneas? Propondría otro enfoque, otra mirada?**

No, me parece bastante completo. Tal vez, una línea complementaria: la deontología. Como docente y del punto de vista de los usos de los conocimientos.

**6. Qué temáticas propondría para la capacitación de los profesores que inician la carrera docente, esto es, con menos de 2 años de ejercicio?**

Comunicación, fundamentos epistemológicos + psicología de los jóvenes

**7. Qué temáticas considera usted apropiadas en los campos señalados (pregunta 5) para la actualización de los docentes con más de 2 años de ejercicio?**

Investigación y deontología a partir de sus experiencias.

**Según su criterio, cuál es la modalidad más apropiada para desarrollar la capacitación y actualización de los docentes?**

Una capacitación a la docencia, paralelo a la formación de base me parece esencial. Yo se que existen sistemas educativos diferentes. En Europa, un profesor de matemática hace una formación dedicada a la matemática (una

maestra, por ejemplo) MAS una formación pedagógica especial (una 'agregación' ) aun que en otros sistemas educativos, los profesores de matemáticas son capacitados directamente como docentes y no como matemáticos. Supongo que ambos sistemas tienen su valor. Pero es evidente que un buen matemático no es necesariamente un buen docente...

**8. Considera usted que la capacitación debe estar acompañada de otras estrategias de acompañamiento para garantizar la transformación de la práctica pedagógica, cuáles serían éstas?**

Es indispensable valorizar la práctica pedagógica con reconocimientos y ventajas profesionales. Además, los 'reciclajes' a lo largo de la carrera me parecen muy útiles.

Muchísimas gracias!!!

## ENTREVISTA A LA DRA. MONICA FRANCO

**1.- La sociedad del conocimiento trae consigo altas demandas a los diversos actores de la sociedad gobiernos, empresas privadas sociedad civil, etc. en lo que tiene que ver con las instituciones de educación superior ¿cuáles considera usted que son las principales exigencias y desafíos?**

Bueno efectivamente el nuevo marco en el que se desenvuelven las jóvenes generaciones que ingresan a las universidades, plantean muchos requerimientos para las instituciones educativas de nivel superior y entre esos requerimientos y retos que deben enfrentarse adecuadamente están precisamente primero la adecuación de los perfiles profesionales a las demandas del entorno social, en segundo lugar que es estos perfiles profesionales estén de alguna manera alineados a lo que es la perspectiva del desarrollo del país es decir que los profesionales que egresan de la universidad respondan en lo que el país debe fortalecer competencias o habilidades de desempeño y en tercer lugar un reto que deben asumir las instituciones de educación superior está vinculado necesariamente con la formación de los docentes e inversión en tecnología para poder tener un producto o un perfil que satisfaga las demandas de la sociedad en a que prestan sus servicios.

**2.- en el proceso de transformación de las instituciones de educación superior el actor clave es el docente; ¿comparte usted ese criterio y en qué sentido?**

Indudable la creencia que el docente es aporte fundamental en las universidades en la medida que ayuda a construir los nuevos conocimientos o que enrumba los estudiantes de una manera adecuada ya sea por la línea de aprendizaje o por a línea de investigación, claro es clave en 2 formas, una cuando el docente cumple con un rol adecuado, satisfactorio entonces el docente se vuelve una pieza clave dentro del proceso de la formación profesionales de la nueva generación pero cuando pasa o contrario el docente no tiene la competencia ni las características necesarias, entonces se convierte en una rémora para la formación profesionales de la nueva generación para la universidad y para el país.

**3.- Es innegable que el docente tenga un rol fundamental pero algunos autores consultados nos plantean que en estos últimos años, se produjo un deterioro del rol del docente como una precarización de la docencia, poca valorización ¿ que tendrá que ver seguramente con que el docente no cumpla su perfil pero como todo es sistémico, ni el docente cumple su perfil ni la institución tampoco fortalecía ese rol, desde la formación.**

EL rol del docente en países como el nuestro y de otros países, el rol del docente en términos generales en Latinoamérica y en los del primer mundo, no es un rol preferente dentro del entorno social, nunca ha sido y no creo que llegue a serlo sin embargo a pesar de las dificultades que podrían tenerlo los docentes ya hablando concretamente de aquí del Ecuador y de esta Universidad, el estudiante tiene dos 2 opciones frente al rol del docente; una que será rescatar su capacidad en la medida en que es capaz de convocarlo al aprendizaje, de suscitar inquietudes y de propiciar adhesiones a su forma de ver el mundo, es decir, un profesor que seduce, que enamora con el conocimiento y en ese caso el estudiante rescata a ese docente pero por otro lado es cierto existe una educación superior y en general todos los niveles de educación del país han estado inmersos en una especie de círculo vicioso , donde la universidad forma mal al profesional y el profesional se hace docente, y este docente forma mal al estudiante y así vamos en una cadena viciosa de imperfecciones y hay que convertirlo en virtuoso, ese es el reto para el país, cambiar la dinámica, pero ¿cómo se cambia la dinámica? se cambia con inversión; inversión en capacitación, formación, actualización y en mejoramiento en la calidad del producto es decir el docente cuando egrese de una facultad de docencia o cuando el profesional es un docente universitario, egresa de una facultad profesionalista tiene que ser bueno, es decir tiene que tener competencias que le sean fáciles de transmitir a una generación, ahora ¿qué es lo que pasa con el docente? el docente tiene que tener gusto con la profesión, debe amar ser docente, en el momento que no ama ser docente, y la docencia se convierte en una profesión como cualquiera, como las otras profesiones, sin desmerecer las otras profesiones, no hay esa especie de ensoñación que debe de tener el docente para transmitir algo o para preocuparse por transmitir , que es lo que me dicen a mí los estudiantes universitarios en la cátedra, cuando me dicen que les gusta mis clases, entonces es ahí cuando comparan con otros docentes y dicen usted se preocupa porque yo comprenda, porque yo construya el aprendizaje, el otro profesor viene y recita una clase, viene dice lo que tiene que decir y se va, no hay ese discurso pedagógico, que incluye la metodología que hace posible pensar siempre en el resultado, en el que el docente piensa el resultado con el estudiante y no en el resultado solo con él , es decir no solo el docente mirando su acción lo dije bien, lo hice bien, cumplí el horario, eso no es un docente, un docente es el que mira más allá de lo que él da, mira el conjunto tiene una perspectiva múltiple de lo que sería el hacer docente, entonces, la imagen del docente se desprestigia por eso, porque no hay una formación adecuada del profesional que llega a la docencia desde otras áreas en las universidades y que no tiene, como estructurar adecuadamente un discurso pedagógico.

**4.- Según algunos autores consultados los docentes de educación superior especialmente, en un alto porcentaje tienen una mayor identidad con su profesión de origen y no con su profesión docente, ¿a qué cree usted que se debe aquello y qué se puede hacer en las instituciones de educación superior para lograr esa mayor identidad con la profesión de docente?**

YO estoy de acuerdo que no todos los docentes universitarios tienen que ser docente de profesión porque la universidad tiene un objetivo fundamental que es

formar profesionales, que es sacar profesionales, por lo tanto, es innegable la vinculación que deba haber con la cátedra y la práctica profesional, pero siendo así si tenemos un buen ingeniero, especialista en suelos por ejemplo, ese ingeniero, debería tener un proceso de pedagogización que le permita estructurar, lo que decía en la pregunta anterior, un buen discurso pedagógico, en donde no es importante solo o exclusivamente el verter el contenido, sino construir, a partir de un contenido, y construir muchas cosas no solo un aprendizaje, no solamente las fórmulas para cualquier compuesto químico sino la visión pragmática del asunto y para qué le sirve al estudiante en qué medida esto tiene relaciones con otras líneas de conocimiento, en fin, que haya todo ese proceso de desarrollo de habilidades del pensamiento a partir de un motivo que puede ser un concepto, una teoría, un proceso, pero eso solo lo da la metodología, es decir la metodología de la enseñanza, quien no es docente no se preocupa por lo metodológico, se preocupa exclusivamente por el contenido y entonces allí si hay una diferencia, puede ser un buen profesionista con unas buenas capacidades comunicativas y lo hace bien y al estudiante lo contagia, pero puede ser que dentro del grupo existan 4, 5 o 6 estudiantes que no tengan el mismo nivel de acercamiento a esa forma a llevar la clase solo por un profesional, donde no hay elementos pedagógicos y ahí el resultado es crítico, entonces evidentemente yo considero que el profesional debe venir de la práctica profesional, pero debe ser pedagogizado; - un porcentaje por lo menos; no que saque un título de docente, sino que constantemente la universidad o institución donde colabora le brinde la oportunidad de una práctica pedagógica enriquecida, es decir que se le de información sobre metodología, que se hagan talleres, que se hagan simulaciones o laboratorios para ver de qué mejor forma se logra construir un conocimiento y lograr un objetivo o una meta académica

**5.- Si la mayor parte de los estudiantes con los que trabajamos en los diferentes campos disciplinares, no necesariamente el pedagógico, es necesario que exista un proceso de formación y actualización permanente.**

Esto es vital y no solamente para el docente profesionista, yo por ejemplo me gradué de profesora hace mas de 30 años, sino hubiera tenido la oportunidad de ejercer siempre en la docencia y de estar en el hacer profesional, probablemente estaría desactualizada entonces tanto el docente profesionista que es básicamente profesional como el docente universitario que es especializado en docencia y educación superior deben estar avocados en procesos de actualización porque existe la tecnología, porque existe una serie de recursos que son el instrumento fundamental de los jóvenes actuales y por lo tanto el docente no se puede quedar atrás, necesita tener elementos de mejor enganche con los estudiantes; - claro y también para intercambio de criterios y actualización de la misma universidad, porque en las propuestas que nosotros hemos hecho, algunos docentes dicen que no que yo ya he tutorizado tesis, tengo 100 tesis tutorizada soy de tal universidad no necesito cursos de este tipo, pero nosotros si hemos encontrado que hasta que n están bien el trabajo de esos docentes; yo le mencionaba el otro día al rector, lo importante de las universidades a la luz de las nuevas regulaciones vayan estableciendo pactos mucho más claros de compromiso entre el docente y la universidad, esta

universidad de la que formamos parte ha sido una universidad muy (sui generis) hemos tenido docentes que decían entre comillas que se daban el lujo de que sus sueldos de docentes lo guardaban durante todo el año y luego les servía para pagar la luz eléctrica de su casa o no lo cobraban, pero después cuando les tocaba jubilarse están reclamando y que han dado toda su vida a la universidad, lo cual creo que no es tan cierto, entonces el tema es que esos docentes de la vieja guardia, nosotros somos de la mediana vieja guardia, como que no tienen un compromiso documental que le sirva de referente a la gestión del docente, un docente no es solo el que dicta clases, un docente es el que se actualiza, que se forma para mejorar sus resultados, un docente que investiga, un docente que es evaluado y en esa medida la contratación de la universidad debería estipular por ejemplo, que un docente debe de asistir por ejemplo a 2 cursos de actualización y formación al año, que tiene que participar en representación de su Facultad por lo menos 3 tipos de reuniones académicas por cada semestre y todo eso debe contarse como parte de su remuneración como tiempo completo, entonces son nuevas lógicas a la que las instituciones de nivel superior están avocadas últimamente y en la que al final de cuenta esperamos tener una universidad mejor los próximos años, una universidad más organizada, más clara, más transparente, esa docencia de la que nosotros venidos siendo parte muchísimos años, no va más está agotada en su modelo, entonces tiene que tener un modelo mucho más académico, siempre dijimos somos la academia y sucede que la academia no existía, la estamos construyendo ahora.

**6.- Un programa de formación, actualización, capacitación no debe estar orientado solo a las competencias pedagógicas desde nuestra perspectiva sino incluir nuevos campos, como la investigación las tecnologías comunicativas, los fundamentos epistemológicos de la pedagogía y de la investigación, la actualización de las disciplinas que sustentan la profesión o sea un campo de actualización en la profesión propiamente ¿considera apropiado que un programa de formación incluya estas 5 líneas, propondría otro enfoque y de ser así podría comentarlo?**

Yo creo que estas líneas son vitales, pero de la práctica de lo que he podido ver en el nivel medio un elemento fundamental y aquí me voy parecer a esos antiguos moralistas que nosotros criticábamos tanto; en la práctica al docente le hace falta como visión, le hace falta conocer del mundo, lo que está pasando en el mundo, tú le preguntas por ejemplo a un profesor de colegio que te está enseñando Japón, qué te puede decir de Japón si jamás estuvo en Japón y tampoco se ha acercado a tener mayor información de eso, te recita lo que dice el libro, lo que debería haber como un marco de lecturas obligatorias, que le vayan dando forma a esa dinámica de construcción de conocimiento que tiene que llevar al estudiante a estar actualizado a tener iniciativa a ser creativo con lo que se conoce, entonces, está bien lo metodológico, lo epistemológico todo lo demás pero, la vivencia sobre el hacer profesional en el futuro del estudiante pero ¿qué le dicen a un psicólogo organizacional cuando le están enseñando planeación estratégica, o sea con qué te sujetas para que eso no sea solo un discurso del libro? Es cierto, entonces necesitas tener una cosmovisión, saber

que una empresa quebró, saber que una empresa se constituye por participaciones accionarias, que hay una lógica de funcionamiento de una empresa familiar, es decir, tienes que tener todo eso que de te soporte al contenido teórico y lo mismo pasa en otros tipos de asignaturas, yo, otras materias que dicto es introducción a la lingüística, por ejemplo como voy a enseñar introducción a la lingüística al futuro psicólogo clínico sin entender o sin llevarlo a la lógica de la importancia del discurso del sujeto y sin tener ejemplos y no soy psicóloga clínica, pero sin tener ejemplos en los que se evidencien cómo el discurso va marcando la personalidad de un sujeto, entonces todas esas cosas deben de estar concebidas de alguna manera en los procesos de formación; - y tal vez además de lo que dices de esta cosmovisión, también esa actuación en comunidades académicas, como en las áreas académicas funcionen; tú te acuerdas cuando éramos estudiantes, teníamos los grupos de estudio, la academia genera grupos de estudio, así como nuestras amigas de literatura tienen sus tardes de lectura y los de psicoanálisis que tienen los carteles , las otras profesiones deberían tener esa dinámica, eso es precisamente lo que me refiero cuando hablo de la cosmovisión ¿ cómo construir una cosmovisión más actualizada sino es en la tertulia? En la construcción y en el compartir las experiencias , yo por ejemplo le decía a las alumnas de pedagogía a las que les doy la materia de semiótica del discurso pedagógico , se tiene una visión muy pobre de la profesión del docente en esa carrera, porque no se ve otra posibilidad de desempeño que no sea el educador de párvulos, como yo se los digo a ellos bruscamente, a ustedes se los ha arrinconado , porque la escuela no salió de la metodología del rincón, que fue en su tiempo innovadora pero que ahora ya no lo es más y siguen con eso, y a ustedes las arrinconaron y no saben hacer otra cosa, no se saben otra lógica que no sea el rincón, entonces no hay pensamiento pedagógico, ¿Por qué pasa eso? Porque las profesoras no se han actualizado, porque las profesoras llegan con el libro del año 80 a seguir dando clase con sus apuntes del año 80, por eso no es solo importante la metodología esto es a lo que yo llamo la cosmovisión que se construye de mirar que están haciendo los otros de compartir una experiencia y eso es lo que le da a los estudiantes, chispa para hacer otras cosas, esto yo les digo a mis estudiantes en algún momento de la vida, nosotros somos 4 hermanos, todos escogieron otras profesiones yo fui la única que escogió ser profesora, con el demerito social de ser profesora, mi hermano es abogado, la otra es arquitecta y el otro es ingeniero electrónico, ¿quién tuvo mayor desarrollo profesional?

La profesora, no el abogado, no la arquitecta, no el ingeniero electrónico, entonces no es la titulación o el tipo de profesión, son las formas de hacer profesional que tú puedes escoger a partir de aquello en lo que te formaste

**7.- Además de los cursos o talleres, pensarías en otras modalidades para la formación, porque estabas hablando de los grupos de estudio, es como muy difícil que se puedan constituir estas comunidades de aprendizajes como hablan algunos autores, pero creo que es uno de los desafíos que**

**debemos promover ¿Cómo crees tú que podemos lograr esa modalidad u otras que pienses?**

Yo soy muy vertical en algunas cosas, yo no creo en la voluntariedad para algunos procesos, la universidad está cambiando y el país le plantean unas demandas muy fuertes a esta universidad, entonces esto no es voluntario, por eso yo le decía al rector que esto debe de pasar por la redefinición de las contrataciones y de los pactos con los docentes, es decir un docente no debe elegir entre hacer o no hacer algo, eso debe formar parte de la rutina del docente y si tú aceptas ser docente universitario debes saber que en un semestre te va a tocar hacer investigación, en otro semestre tal cosa y que durante el año académico deberás haber hecho por lo menos 2 cursos y que deberás ser parte de una red académica o un grupo de estudio, eso no pasa por la voluntariedad, yo creo que hay una oportunidad inigualable para la universidad y es reconstituirse como un espacio académico potente y esa oportunidad está en el recambio generacional, pero también se lo replanta la vicerrectora en una conversación que tuvimos en la selección adecuada del docente, no hace falta tener solamente una maestría, la ley te dice que debes de tener como mínimo una maestría , pero tiene que hacer un proceso de selección del docente, donde la maestría es importante pero otras cosas son más importantes incluso que la maestría, por ejemplo el manejo adecuado del discurso, la relación con la profesión, las posibilidades de la iniciativa del docente, que han hecho además de venir a dar clases a los jóvenes estudiantes de aquí y es en esa medida que hay que aprovechar en esa lógica para apostarle a la nueva docencia con nuevas reglas de contratación porque probablemente un profesor que ya tiene 68 o 70 años no va a querer ser parte de un grupo de estudio o de una red académica de estudios contemporáneos, pero sí los nuevos y los que no son tan nuevos, pero que sí quieren hacerlo, lo que tenemos que hacer es constituir un recorrido del docente a la hora de ser docente, indefectiblemente esto debe de estar pensado dentro de una estructura de reconocimiento salarial acorde con la demanda del docente.

**8.- En este tiempo por la exigencia de las maestrías, tenemos un alto porcentaje de docentes nuevos, con menos de dos años de experiencia en este campo, ¿Cuál crees tú que sean los temas fundamentales con los que deberíamos iniciar la formación de nosotros?**

Si no es docente lo primero que deberían hacer es una identificación de con la universidad y la universidad para eso debería tener definido una estrategia fuerte de difusión lo que es su visión estratégica , la inducción a la universidad es lo primero, el tema de seguir trabajando con los estudiantes lo que es una responsabilidad social que es fundamental, con un sello de identidad de la universidad eso se ha perdido, durante los últimos años, creo que hay que retomar eso y que eso nazca del docente, un docente convencido de lo que es, desde mi lógica yo seleccionaría a un tipo de docente que no tenga ese tipo de compromiso como docente de esta universidad eso sería lo primero, de ahí lo segundo el tema de lo metodológico y la herramienta comunicacional, el tener un

muy buen discurso ante los estudiantes y el poder organizar los escenarios de aprendizaje de una manera atractiva no aburrida, que el estudiante sienta que está teniendo resultados y en tercer lugar lo práctico, de cualquier asignatura que esté haciendo el docente, como lograr vincular que un contenido que sea tremendamente árido con el interés del estudiante, que le vea lo utilitario, para que me sirva a mi aprender una ecuación cuadrática, que el estudiantes vea que eso le sirve o para que yo debo de aprender cálculo estructural de no sé qué tipo de cimiento.

**9.- ¿y para los docentes que tienen más de dos años que tema crees tú que sean necesarios, además de los que mencionas tu que deben ser para todos? Entre docentes nuevos y antiguos**

Yo establecería lo mismo porque no les he dado nada tampoco, yo no establecería un rango de dos años, sino como mínimo de 5 años, hay docentes que están aquí que no han participado, **otros que sí y otros que no han venido nunca sobre todo los titulares que son mayores por eso decía para esos que tienen más de dos años por poner un rango, pero son esos que no han venido y a lo mejor muchos de ellos se van pero no todos , por eso digo ¿cómo desaprender todas sus propuestas pedagógicas ya obsoletas en la mayoría de los casos?**

**Repregunta:**

Es que es lo mismo no importa el tiempo que tenga laborando el docente, - **crees que no habría que hacer esa diferencia entonces, empezar el proceso con aquellos que no han venido, porque hay otros que si han venido, que si han hecho otros cursos básicos de pedagogía de investigación y epistemología, qué otros temas crees que serían importante ofrecer a esos otros profesores que ya tienen algún tipo de recorrido de actualización de problematización?**

Tecnologías aplicadas a la docencia eso es uno y el otro actualización de conocimientos, porque hay profesores que se quedaron con el cuaderno del año 80, con ese mismo cuaderno de páginas amarillas vienen a darle clase a los estudiantes, entonces sí haría yo un proceso de reforzamiento, de actualización de conocimientos sobre todo haciendo un análisis de cuál es el perfil del docente, supongamos que tenemos a la profesora Mónica Franco que da semiótica del discurso pedagógico pero sucede que esta profesora no ha hecho un curso relacionado con eso en los últimos 15 años, entonces revisar cuáles son sus cursos, sus experiencias o puede que no haya necesitado un curso pero está trabajando en eso, que lea que investigue.

**10.- Según su criterio cuál es la modalidad más apropiada para desarrollar la capacitación?**

Yo haría una metodología combinada , yo trabajaría en fortalecer al docente en el diseño de pasos a partir de la misma metodología que le enseñes a construir un caso porque en la medida que tu construyas un caso y ese caso lo aplicas en el contenido de tu clase puede ser que tu trabajes una unidad entera con un

caso, entonces el docente te construye un caso y te trabaja el caso con el componente de esa unidad con ese mismo caso, entonces yo trabajaría una metodología compartida que sería la conferencia que yo le doy mucho valor todavía y el análisis de caso, análisis y resolución del caso.

**11.- Considera la capacitación entonces debe estar apoyada en otras estrategias de acompañamiento al docente para garantizar la práctica pedagógica?**

Claro por supuesto el chiste de la autoevaluación del docente y de la evaluación que te hace el estudiante es un sondeo de opinión, yo pienso así como se evalúa a los estudiantes al término de la carrera el docente debe pasar por una evaluación seria de conocimiento, de metodología, actualización en algún momento de su vida, porque si no tenemos docentes que han estado 50 años 60 años y no sabes si lo hacen bien o mal, cuantas quejas de los estudiantes tenemos que te dicen este docente no sabe dar una clase y sin embargo es profesor principal o que hay docentes que le dicen a los estudiantes todos los improperios y los insultos que se les ocurre y no te hablo de los otros docentes que hacen los docentes con las estudiantes, entonces tiene que haber un proceso de evaluación a los docentes en esos dos temas el uno en la actualización de los conocimientos y el otro el tema de lo metodológico, debe de haber la observación de la clase, el hecho de que en un momento dado un docente este dando una clase y va alguien y lo observa, debe de existir la observación de la clase para que se convierta en un elemento motivador para el propio docente seguir construyendo cosas nuevas en su clase, como un proceso de crecimiento así el docente mejoraría y crecería profesionalmente; construir la tarea de proponer estos grupos de estudios o redes académicas en cada facultad o por carreras y plantear un sistema de compensaciones al docente y un sistema de regulación para el docente. el CIED no va avanzar si sigue uniendo los cursos de manera voluntaria, tienen que partir de una propuesta, o sea el docente tiene que plantear un sistema, el sistema de fortalecimiento del docente con tales y tales requisitos, lo máximo que pueden decir es no, o pueden decir que si pero se da un paso gigantesco en la universidad

**Si hemos planteado por ejemplo hemos empezado con los cursos de investigación obligatorio para los docentes que dan investigación, hay carreras que si les exigen y otras que no, yo si pido que sea obligatorio porque muchos docentes que no dan investigación son los que se escriben, vienen otros y los que en realidad dan esas cátedras no y bienvenidos siempre, pero esos que deberían de estar no vienen.**

Eso debería de ser sancionado sino realizas esos cursos, el próximo ciclo no podrás dar esa cátedra. Deben de definirse los pactos con los docentes.

#### **Anexo 4: Relación de Decanos y Directores de Carreras entrevistados**

1. Bernardo Manzano,  
Decano Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales
2. José Miguel García  
Director Carrera de Derecho
3. Sandra Mendoza Vera  
Directora Carrera Trabajo Social
4. Florencio Compte  
Decano Facultad de Arquitectura y Diseño
5. María Fernanda Compte  
Directora Carrera Gestión Gráfica Publicitaria
6. Hugo Fernández  
Decano Facultad de Ciencias Económicas
7. Segundo Guerra  
Director Carrera de Economía
8. Arturo Ávila  
Director Carrera Contaduría Pública
9. Manuel Romero  
Decano Facultad de Educación Técnica para el Desarrollo
10. John Franco  
Director Carreras Agropecuarias
11. Miguel Armando Heras  
Director Carreras Ingeniería en Electricidad y Telecomunicaciones
12. Gustavo Ramírez  
Decano Facultad de Ciencias Médicas
13. Ricardo Loaiza

Director Carrera de Medicina

14. Alexandra Galarza

Directora Carrera de Psicología

15. Servio Correa

Director Carrera de Ingeniería en Marketing

16. Nury Bayas

Directora Programa de Formación General y Humanística

17. Víctor Hugo Moreno

Director Carrera Artes Multimedias

## **Anexo 5: Modelo de entrevista a Directores de Carrera**

CENTRO DE INNOVACIÓN EDUCATIVA Y DESARROLLO DOCENTE

Función:

Fecha:

Le agradeceremos responder a las siguientes preguntas para retroalimentar y mejorar la gestión del CIEDD.

1. Considera que los temas de capacitación que ofrece el CIEDD responden a las necesidades de los docentes en el contexto actual?
2. Qué nuevas temáticas, sugiere usted, que deben incorporarse?
- 3.Cuál cree que es la modalidad más apropiada para la capacitación y actualización de los docentes?
- 4.Cuál sería, según su criterio, el mejor horario para la capacitación de los docentes?
5. Sugiera por favor, dos temáticas que debería apoyar el CIEDD en el año 2014, para contribuir a la actualización de los docentes en las disciplinas que sustentan la Profesión que usted lidera.
6. Quisiera hacer alguna sugerencia adicional para lograr que el CIEDD mejore su gestión?

Muchísimas gracias por sus aportes!

## **Anexo 6: Entrevista a Decanos y Directores de carrera**

### **I. ENTREVISTA A DECANOS Y DIRECTORES DE CARRERA**

Función: Director Carrera de Economía

Fecha: 12 de septiembre de 2013

Le agradeceremos responder a las siguientes preguntas para retroalimentar y mejorar la gestión del CIEDD.

1. Considera usted que la capacitación y actualización de los docentes de UCSG es importante para responder a los desafíos de la educación superior en el Siglo XXI?

Por supuesto que sí. Debería darse mucha importancia tanto a la parte pedagógica como al manejo virtual y la actualización profesional.

2. Considera que los temas de capacitación que ofrece el CIEDD responden a las necesidades de los docentes en el contexto actual?

Creo que sí, pero todo es perfectible. Creo que no se ha dado importancia a la actualización profesional.

3. Qué nuevas temáticas, sugiere usted, que deben incorporarse?

- a. Manejo de la plataforma
- b. Ingreso de notas a través del sistema
- c. Actualización Profesional.

- 4.Cuál cree que es la modalidad más apropiada para la capacitación y actualización de los docentes?

Si se refiere con modalidad a presencial o virtual, diría que presencial.

- 5.Cuál sería, según su criterio, el mejor horario para la capacitación de los docentes?

Cualquiera entre las 07h00 y las 18h00

6. Sugiera por favor, dos temáticas que debería apoyar el CIEDD en los próximos años, para contribuir a la actualización de los docentes en las disciplinas que sustentan la Profesión que usted lidera.

En primer lugar tengo pendiente uno de macroeconomía para este año. Para el próximo año sugiero en el caso de la carrera de economía, si fuera posible un curso de planificación estratégica y uno de finanzas.

7. Quisiera hacer alguna sugerencia adicional para lograr que el CIEDD mejore su gestión?

Sugiero respetuosamente que se actualice la información de los docentes que realizan los cursos y se clasifiquen por carreras.

Muchísimas gracias por sus aportes!

## II. ENTREVISTA A DECANOS Y DIRECTORES DE CARRERA

Función: Director de la Carrera de Contaduría Pública

Fecha: 12 de septiembre de 2013

Le agradeceremos responder a las siguientes preguntas para retroalimentar y mejorar la gestión del CIEDD.

1. Considera usted que la capacitación y actualización de los docentes de UCSG es importante para responder a los desafíos de la educación superior en el Siglo XXI?

Si.

2. Considera que los temas de capacitación que ofrece el CIEDD responden a las necesidades de los docentes en el contexto actual?

Si.

3. Qué nuevas temáticas, sugiere usted, que deben incorporarse?

Diseños para las carreras.

- 4.Cuál cree que es la modalidad más apropiada para la capacitación y actualización de los docentes?

- Presencial
- Fines de semana

- 5.Cuál sería, según su criterio, el mejor horario para la capacitación de los docentes?

Sábados de 09h00 a 17h00

6. Sugiera por favor, dos temáticas que debería apoyar el CIEDD en los próximos años, para contribuir a la actualización de los docentes en las disciplinas que sustentan la Profesión que usted lidera.

1. Normas NIIF – NIC
2. Auditoría Forense

7. Quisiera hacer alguna sugerencia adicional para lograr que el CIEDD mejore su gestión?

Ninguna

### III. ENTREVISTA A DECANOS Y DIRECTORES DE CARRERA

Función: Director de la Carrera de Gestión Empresarial internacional

Fecha: 12 de septiembre de 2013

Le agradeceremos responder a las siguientes preguntas para retroalimentar y mejorar la gestión del CIEDD.

1. Considera usted que la capacitación y actualización de los docentes de UCSG es importante para responder a los desafíos de la educación superior en el Siglo XXI?

Si.

2. Considera que los temas de capacitación que ofrece el CIEDD responden a las necesidades de los docentes en el contexto actual?

Si.

3. Qué nuevas temáticas, sugiere usted, que deben incorporarse?

- Planificación.
- Cuantitativas – Estadísticas
- Profesionales en Áreas de negocios

- 4.Cuál cree que es la modalidad más apropiada para la capacitación y actualización de los docentes?

- Presencial
- On Line

- 5.Cuál sería, según su criterio, el mejor horario para la capacitación de los docentes?

xx

6. Sugiera por favor, dos temáticas que debería apoyar el CIEDD en los próximos años, para contribuir a la actualización de los docentes en las disciplinas que sustentan la Profesión que usted lidera.

- Plan nacional del buen vivir
- Didácticas

7. Quisiera hacer alguna sugerencia adicional para lograr que el CIEDD mejore su gestión?

Ninguna

#### IV. ENTREVISTA A DECANOS Y DIRECTORES DE CARRERA

Función: Decano de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales

Fecha: 12 de septiembre de 2013

Le agradeceremos responder a las siguientes preguntas para retroalimentar y mejorar la gestión del CIEDD.

1. Considera usted que la capacitación y actualización de los docentes de UCSG es importante para responder a los desafíos de la educación superior en el Siglo XXI?

Si, por supuesto.

2. Considera que los temas de capacitación que ofrece el CIEDD responden a las necesidades de los docentes en el contexto actual?

Generalmente sí.

3. Qué nuevas temáticas, sugiere usted, que deben incorporarse?

Todas las necesarias para cumplir con las nuevas disposiciones legales y reglamentarias que mejoren el escalafón y aquellas propias de actualidad profesional.

4. Cuál cree que es la modalidad más apropiada para la capacitación y actualización de los docentes?

Charlas, conferencias, clases magistrales, etc.

5. Cuál sería, según su criterio, el mejor horario para la capacitación de los docentes?

En las mañanas

6. Sugiera por favor, dos temáticas que debería apoyar el CIEDD en los próximos años, para contribuir a la actualización de los docentes en las disciplinas que sustentan la Profesión que usted lidera.

- a. Filosofía del Derecho: nuevas corrientes filosóficas
- b. Argumentación Jurídica

7. Quisiera hacer alguna sugerencia adicional para lograr que el CIEDD mejore su gestión?

- La extensión de los cursos que a veces se hace pesado
- Instructores con formación vinculada a lo jurídico para mantener interés práctico.

## V. ENTREVISTA A DECANOS Y DIRECTORES DE CARRERA

Función: Director Carrera de Derecho

Fecha: 12 de septiembre de 2013

Le agradeceremos responder a las siguientes preguntas para retroalimentar y mejorar la gestión del CIEDD.

1. Considera usted que la capacitación y actualización de los docentes de UCSG es importante para responder a los desafíos de la educación superior en el Siglo XXI?

Sin lugar a duda

2. Considera que los temas de capacitación que ofrece el CIEDD responden a las necesidades de los docentes en el contexto actual?

Desearía conocer los temas para los meses B 2013

3. Qué nuevas temáticas, sugiere usted, que deben incorporarse?

Qué temas tienen? Y al verlos podré sugerir

- 4.Cuál cree que es la modalidad más apropiada para la capacitación y actualización de los docentes?

Talleres, seminarios, reuniones generales, grupos, etc.

- 5.Cuál sería, según su criterio, el mejor horario para la capacitación de los docentes?

Al terminar la jornada de trabajo

6. Sugiera por favor, dos temáticas que debería apoyar el CIEDD en los próximos años, para contribuir a la actualización de los docentes en las disciplinas que sustentan la Profesión que usted lidera.

Para Derecho: estudio de las LOES y argumentación jurídica y lógica.

7. Quisiera hacer alguna sugerencia adicional para lograr que el CIEDD mejore su gestión?

La gestión ha sido y es muy buena.

Muchísimas gracias por sus aportes!

## VI. ENTREVISTA A DECANOS Y DIRECTORES DE CARRERA

Función: Directora Carrera de Trabajo Social

Fecha: 12 de septiembre de 2013

Le agradeceremos responder a las siguientes preguntas para retroalimentar y mejorar la gestión del CIEDD.

1. Considera usted que la capacitación y actualización de los docentes de UCSG es importante para responder a los desafíos de la educación superior en el Siglo XXI?

Por supuesto. Retroalimentar paradigmas y enfoques es imprescindible para el docente universitario, de manera que su metalenguaje esté acorde con el discurso académico contemporáneo.

2. Considera que los temas de capacitación que ofrece el CIEDD responden a las necesidades de los docentes en el contexto actual?

Constato coherencia y armonía con las nuevas demandas académicas: reactivos, investigación, manejo de plataforma, racionalidad de la ciencia, syllabus. Requerimiento de inglés. Lo específico de las Carreras.

3. Qué nuevas temáticas, sugiere usted, que deben incorporarse?

Ensayo y narrativa científica como proceso de formación docente. Currículo por itinerarios e Investigación cualitativa.

- 4.Cuál cree que es la modalidad más apropiada para la capacitación y actualización de los docentes?

Talleres, seminarios on line y lo que ya se está haciendo con Trabajo Social, tipo consultoría para ir construyendo productos y aplicar a estos. Ej.: sistema de reactivos, sistema medición resultados de aprendizajes, etc.

- 5.Cuál sería, según su criterio, el mejor horario para la capacitación de los docentes?

Muy difícil. Con Trabajo Social a partir de las 16h00.

6. Sugiera por favor, dos temáticas que debería apoyar el CIEDD en los próximos años, para contribuir a la actualización de los docentes en las disciplinas que sustentan la Profesión que usted lidera.

Epistemología, nuevos paradigmas de las ciencias básicas. Acuerdos en programas comunes para construcción de itinerarios.

7. Quisiera hacer alguna sugerencia adicional para lograr que el CIEDD mejore su gestión?

Ampliar la participación a ayudantes de cátedras y egresados que interese introducirlos a la docencia, para garantizar formación para recambio generacional.

Muchísimas gracias por sus aportes!

## VII. ENTREVISTA A DECANOS Y DIRECTORES DE CARRERA

Función: Directora Carrera de Psicología

Fecha: 26 de diciembre de 2013

Le agradeceremos responder a las siguientes preguntas para retroalimentar y mejorar la gestión del CIEDD.

1. Considera usted que la capacitación y actualización de los docentes de UCSG es importante para responder a los desafíos de la educación superior en el Siglo XXI?

Sí, es de suma importancia, puesto que los docentes debemos estar en permanente actualización y preparación para responder ante las exigencias de la ley y de nuestros estudiantes

2. Considera que los temas de capacitación que ofrece el CIEDD responden a las necesidades de los docentes en el contexto actual?

En sí, cierta parte del contenido ofrecido responde, por otro lado hay aspectos en los que se debería insistir

3. Qué nuevas temáticas, sugiere usted, que deben incorporarse?

Más que nuevas temáticas creo importante trabajar más con aspectos relacionados con la investigación, la docencia, la metodología educativa, nuevas tecnologías, etc.

- 4.Cuál cree que es la modalidad más apropiada para la capacitación y actualización de los docentes?

La utilización de diversos recursos con la modalidad presencial permitiría una mayor ejercitación de prácticas que faciliten el manejo de los temas

- 5.Cuál sería, según su criterio, el mejor horario para la capacitación de los docentes?

Es algo difícil de coordinar esos temas de horario pero creo que deben darse por los menos 3 opciones en el horario de la mañana, en la noche y fines de semana.

6. Sugiera por favor, dos temáticas que debería apoyar el CIEDD en los próximos años, para contribuir a la actualización de los docentes en las disciplinas que sustentan la Profesión que usted lidera.

Actualización clínica y temáticas de Recursos Humanos, Apoyarnos en actividades de otras instituciones sobre temáticas de interés para las dos carreras y que a través del CIEDD se puedan brindar a los docentes.

7. Quisiera hacer alguna sugerencia adicional para lograr que el CIEDD mejore su gestión?

Una programación que pueda ser presentada en las primeras semanas del año para que se pueda organizar con tiempo y proponer a sus docentes.

Muchísimas gracias por sus aportes!

## VIII. ENTREVISTA A DECANOS Y DIRECTORES DE CARRERA

### **Función: Docente Área Investigación Carrera Medicina**

Fecha: 26 de diciembre de 2013

Le agradeceremos responder a las siguientes preguntas para retroalimentar y mejorar la gestión del CIEDD.

8. Considera usted que la capacitación y actualización de los docentes de UCSG es importante para responder a los desafíos de la educación superior en el Siglo XXI?

Sí.

9. Considera que los temas de capacitación que ofrece el CIEDD responden a las necesidades de los docentes en el contexto actual?

Si.

10. Qué nuevas temáticas, sugiere usted, que deben incorporarse?

Evaluación de calidad.

- 11.Cuál cree que es la modalidad más apropiada para la capacitación y actualización de los docentes?

Presencial y On line.

- 12.Cuál sería, según su criterio, el mejor horario para la capacitación de los docentes?

17h00.

13. Sugiera por favor, dos temáticas que debería apoyar el CIEDD en los próximos años, para contribuir a la actualización de los docentes en las disciplinas que sustentan la Profesión que usted lidera.

- Educación Continua
- Análisis de Proyectos.

14. Quisiera hacer alguna sugerencia adicional para lograr que el CIEDD mejore su gestión?

No.

Muchísimas gracias por sus aportes!

## IX. ENTREVISTA A DECANOS Y DIRECTORES DE CARRERA

Función: Docente Área Investigación Carrera Medicina

Fecha: 26 de diciembre de 2013

Le agradeceremos responder a las siguientes preguntas para retroalimentar y mejorar la gestión del CIEDD.

1. Considera usted que la capacitación y actualización de los docentes de UCSG es importante para responder a los desafíos de la educación superior en el Siglo XXI?

Por supuesto. Resulta imprescindible a medida que el conocimiento se duplica exponencialmente cada 6 meses.

2. Considera que los temas de capacitación que ofrece el CIEDD responden a las necesidades de los docentes en el contexto actual?

Si. Podría ser por Facultad. Temáticas específicas por Facultad y Escuela o Carrera.

3. Qué nuevas temáticas, sugiere usted, que deben incorporarse?

- \* Investigación
- \* Proyectos de Investigación
- \* Didáctica
- \* Manejo de la Tecnología: Internet

- 4.Cuál cree que es la modalidad más apropiada para la capacitación y actualización de los docentes?

- Intensiva- Presencial
- Tipo Taller
- Con productos y evidencias

- 5.Cuál sería, según su criterio, el mejor horario para la capacitación de los docentes?

Tarde después de las cinco. Sábados y domingos

6. Sugiera por favor, dos temáticas que debería apoyar el CIEDD en los próximos años, para contribuir a la actualización de los docentes en las disciplinas que sustentan la Profesión que usted lidera.

- Investigación
- Didáctica
- Tecnología.

7. Quisiera hacer alguna sugerencia adicional para lograr que el CIEDD mejore su gestión?

Ninguna.

Muchísimas gracias por sus aportes!

## X. ENTREVISTA A DECANOS Y DIRECTORES DE CARRERA

Función: Docente Área Investigación Carrera Medicina

Le agradeceremos responder a las siguientes preguntas para retroalimentar y mejorar la gestión del CIEDD.

1. Considera usted que la capacitación y actualización de los docentes de UCSG es importante para responder a los desafíos de la educación superior en el Siglo XXI?

Por supuesto, se debe programar capacitaciones a todo nivel es parte de su superación académica.

2. Considera que los temas de capacitación que ofrece el CIEDD responden a las necesidades de los docentes en el contexto actual?

Claro.

3. Qué nuevas temáticas, sugiere usted, que deben incorporarse?

Temas metodológicos, antropológicos, bioética, sociológico, matemático, anexo a la ciencia médica e investigación.

- 4.Cuál cree que es la modalidad más apropiada para la capacitación y actualización de los docentes?

Cursos, seminarios, talleres, mesas redondas contando con interrelación con universidades y centros de estudios e instituciones nacionales e internacionales.

- 5.Cuál sería, según su criterio, el mejor horario para la capacitación de los docentes?

18h00 a las 22h00.

6. Sugiera por favor, dos temáticas que debería apoyar el CIEDD en los próximos años, para contribuir a la actualización de los docentes en las disciplinas que sustentan la Profesión que usted lidera.

- Metodología académica y sicopedagógica. Metodología en Investigación.

7. Quisiera hacer alguna sugerencia adicional para lograr que el CIEDD mejore su gestión?

Reuniones de apoyo a la gestión del CIEDD.

## **XI. ENTREVISTA A DECANOS Y DIRECTORES DE CARRERA**

Función: Docente Área Investigación Carrera Medicina

Fecha: 26 de diciembre de 2013

Le agradeceremos responder a las siguientes preguntas para retroalimentar y mejorar la gestión del CIEDD.

1. Considera usted que la capacitación y actualización de los docentes de UCSG es importante para responder a los desafíos de la educación superior en el Siglo XXI?

Si.

2. Considera que los temas de capacitación que ofrece el CIEDD responden a las necesidades de los docentes en el contexto actual?

No.

3. Qué nuevas temáticas, sugiere usted, que deben incorporarse?

- 4.Cuál cree que es la modalidad más apropiada para la capacitación y actualización de los docentes?

Presencial y semi-presencial.

- 5.Cuál sería, según su criterio, el mejor horario para la capacitación de los docentes?

Después de las 16h00.

6. Sugiera por favor, dos temáticas que debería apoyar el CIEDD en los próximos años, para contribuir a la actualización de los docentes en las disciplinas que sustentan la Profesión que usted lidera.

Redacción de artículos científicos.

7. Quisiera hacer alguna sugerencia adicional para lograr que el CIEDD mejore su gestión?

Enviar proyectos de investigación disponibles para ser investigados.

Muchísimas gracias por sus aportes!

## XII. ENTREVISTA A DECANOS Y DIRECTORES DE CARRERA

Función: Director de la Carrera de Telecomunicaciones

Fecha: 16 de septiembre de 2013

Le agradeceremos responder a las siguientes preguntas para retroalimentar y mejorar la gestión del CIEDD.

1. Considera usted que la capacitación y actualización de los docentes de UCSG es importante para responder a los desafíos de la educación superior en el Siglo XXI?

Por supuesto que es importante, tenemos que estar al día en los avances tecnológicos, académicos, investigación.

2. Considera que los temas de capacitación que ofrece el CIEDD responden a las necesidades de los docentes en el contexto actual?

Sí responde a las necesidades de los docentes, se refleja en el mejoramiento del desempeño docente.

3. Qué nuevas temáticas, sugiere usted, que deben incorporarse?

El uso de las plataformas y técnicas para la gestión tutorial. Continuar con los temas de investigación.

- 4.Cuál cree que es la modalidad más apropiada para la capacitación y actualización de los docentes?

Como lo han venido haciendo me parece muy productivo talleres.

- 5.Cuál sería, según su criterio, el mejor horario para la capacitación de los docentes?

Los fines de semana, o por la tarde a partir de las 17h00.

6. Sugiera por favor, dos temáticas que debería apoyar el CIEDD en el año 2014, para contribuir a la actualización de los docentes en las disciplinas que sustentan la Profesión que usted lidera.

- Telecomunicaciones
- Gestión de redes
- Fibra óptica
- Televisión digital
- Eléctrico mecánica

- Luminotecnias
- Sonidos estudios.

7. Quisiera hacer alguna sugerencia adicional para lograr que el CIEDD mejore su gestión?

Las acciones y planes me parecen oportunos y adecuados.

### **XIII. ENTREVISTA A DECANOS Y DIRECTORES DE CARRERA**

Función: Decano de la Facultad Técnica para el Desarrollo

Fecha: 16 de septiembre de 2013

Le agradeceremos responder a las siguientes preguntas para retroalimentar y mejorar la gestión del CIEDD.

1. Considera usted que la capacitación y actualización de los docentes de UCSG es importante para responder a los desafíos de la educación superior en el Siglo XXI?

Es imprescindible especialmente en carreras donde la información cambia rápidamente y hay que capacitarse continuamente para entregar la información a los alumnos.

2. Considera que los temas de capacitación que ofrece el CIEDD responden a las necesidades de los docentes en el contexto actual?

Sí, en lo que corresponde a la Institución en los campos de pedagogía e investigación. Por otro lado, deben hacerse cursos específicos para Carreras determinadas.

3. Qué nuevas temáticas, sugiere usted, que deben incorporarse?

Cursos de actualización profesional, para los docentes incluyendo los de Metodología de la Investigación específicos para cada Facultad y/o Carrera.

- 4.Cuál cree que es la modalidad más apropiada para la capacitación y actualización de los docentes?

Los Talleres brindados con expertos en las aéreas correspondientes a las carreras que los solicitan.

- 5.Cuál sería, según su criterio, el mejor horario para la capacitación de los docentes?

De 10h00 a 13h00 o de 15h00 a 18h00

6. Sugiera por favor, dos temáticas que debería apoyar el CIEDD en los próximos años, para contribuir a la actualización de los docentes en las disciplinas que sustentan la Profesión que usted lidera.

- Metodología de la Investigación dirigidas a carreras técnicas.

- Cursos de actualización profesional en coordinación con las carreras.

7. Quisiera hacer alguna sugerencia adicional para lograr que el CIEDD mejore su gestión?

Que al dictarse cursos solicitados por las Carreras, se coordine los horarios a fin de facilitar la perspectiva de los docentes.

Muchas gracias!

#### **XIV. ENTREVISTA A DECANOS Y DIRECTORES DE CARRERA**

Función: Director de las Carreras Agropecuarias

Fecha: 16 de septiembre de 2013

Le agradeceremos responder a las siguientes preguntas para retroalimentar y mejorar la gestión del CIEDD.

1. Considera usted que la capacitación y actualización de los docentes de UCSG es importante para responder a los desafíos de la educación superior en el Siglo XXI?

Sí, es la estrategia que permite avanzar en la ruta de la excelencia.

2. Considera que los temas de capacitación que ofrece el CIEDD responden a las necesidades de los docentes en el contexto actual?

Sí, se debe profundizar más en las temáticas y sobre todo dar más horas para la práctica.

3. Qué nuevas temáticas, sugiere usted, que deben incorporarse?

- Portafolio docente.
- Portafolio del estudiante.
- Evaluación de la Calidad
- Administración de proyectos
- Investigación docente.

- 4.Cuál cree que es la modalidad más apropiada para la capacitación y actualización de los docentes?

- Presencial y virtual.
- Talleres prácticos.

- 5.Cuál sería, según su criterio, el mejor horario para la capacitación de los docentes?

De lunes a viernes de 18h00 a 22h00.

6. Sugiera por favor, dos temáticas que debería apoyar el CIEDD en los próximos años, para contribuir a la actualización de los docentes en las disciplinas que sustentan la Profesión que usted lidera.

- Administración de proyectos.
- Prospectiva de la agroalimentación.

7. Quisiera hacer alguna sugerencia adicional para lograr que el CIEDD mejore su gestión?

Que los cursos tengan el componente de evaluación con la presentación de evidencias o tareas que sean cumplidas por los profesores.

## **XV. ENTREVISTA A DECANOS Y DIRECTORES DE CARRERA**

Función: Director de la Carrera de Ingeniería en Marketing

Fecha: 26 de diciembre de 2013

Le agradeceremos responder a las siguientes preguntas para retroalimentar y mejorar la gestión del CIEDD.

1. Considera usted que la capacitación y actualización de los docentes de UCSG es importante para responder a los desafíos de la educación superior en el Siglo XXI?

Es muy importante sobre todo en los actuales momentos de cambios radicales en la educación universitaria.

2. Considera que los temas de capacitación que ofrece el CIEDD responden a las necesidades de los docentes en el contexto actual?

Si, se ha ido adaptando a las necesidades de la Carrera.

3. Qué nuevas temáticas, sugiere usted, que deben incorporarse?

- Tecnologías de la Información.
- Manejo de conflictos en el aula.

- 4.Cuál cree que es la modalidad más apropiada para la capacitación y actualización de los docentes?

La presencial con un componente virtual.

- 5.Cuál sería, según su criterio, el mejor horario para la capacitación de los docentes?

- Fines de semana.
- En la tarde, de lunes a viernes de 14h00 a 17h30

6. Sugiera por favor, dos temáticas que debería apoyar el CIEDD en los próximos años, para contribuir a la actualización de los docentes en las disciplinas que sustentan la Profesión que usted lidera.

- Últimas tendencias de la investigación de mercados.
- Finanzas para Marketing e indicadores de gestión.
- 

7. Quisiera hacer alguna sugerencia adicional para lograr que el CIEDD mejore su gestión?

Básicamente que siga en la línea de adaptarse a las necesidades específicas de cada Carrera.

## **XVI. ENTREVISTA A DECANOS Y DIRECTORES DE CARRERA**

Función: Directora de la Carrera de Ingeniería en Comercio Electrónico

Fecha: 04 de enero de 2013

Le agradeceremos responder a las siguientes preguntas para retroalimentar y mejorar la gestión del CIEDD.

1. Considera usted que la capacitación y actualización de los docentes de UCSG es importante para responder a los desafíos de la educación superior en el Siglo XXI?

La actualización de cualquier Docente, independiente de su profesión, debe ser permanente.

2. Considera que los temas de capacitación que ofrece el CIEDD responden a las necesidades de los docentes en el contexto actual?

De manera general sí, a nivel de educación superior son adecuados

3. Qué nuevas temáticas, sugiere usted, que deben incorporarse?

- Avances tecnológicos.
- Interdisciplinariedad tecnológica.
- Diseño 4D.
- Recorridos virtuales.
- Smartwatch

- 4.Cuál cree que es la modalidad más apropiada para la capacitación y actualización de los docentes?

- Presencial y virtual.
- Lunes a viernes de 14h00 a 18h00

- 5.Cuál sería, según su criterio, el mejor horario para la capacitación de los docentes?

De lunes a viernes de 16h00 a 18h00 o días sábados de 09h00 a 13h00.

6. Sugiera por favor, dos temáticas que debería apoyar el CIEDD en los próximos años, para contribuir a la actualización de los docentes en las disciplinas que sustentan la Profesión que usted lidera.

- Programación para móviles
- Holograma , manejo y usos

- Realidad virtual

7. Quisiera hacer alguna sugerencia adicional para lograr que el CIEDD mejore su gestión?

Solicitar la apertura de los cursos de capacitación docentes por medio de oficio.

## **XVII. ENTREVISTA A DECANOS Y DIRECTORES DE CARRERA**

Función: Decano Facultad de Arquitectura y Diseño

Fecha: 30 de diciembre de 2013

Le agradeceremos responder a las siguientes preguntas para retroalimentar y mejorar la gestión del CIEDD.

1. Considera usted que la capacitación y actualización de los docentes de UCSG es importante para responder a los desafíos de la educación superior en el Siglo XXI?

Es fundamental que los docentes se actualicen tanto en lo pedagógico y recursos didácticos como en el área específica de su conocimiento.

2. Considera que los temas de capacitación que ofrece el CIEDD responden a las necesidades de los docentes en el contexto actual?

Si, especialmente en el desarrollo de procesos de investigación, tanto en el aula como aplicada.

3. Qué nuevas temáticas, sugiere usted, que deben incorporarse?

Creo que habría que continuar y fortalecer o relacionado a la investigación, desde la formulación de proyectos, desarrollo y elaboración de artículos y publicaciones.

- 4.Cuál cree que es la modalidad más apropiada para la capacitación y actualización de los docentes?

Habría que intentar y valorar resultados con modalidades semipresenciales y a distancia.

- 5.Cuál sería, según su criterio, el mejor horario para la capacitación de los docentes?

A partir de las cinco de la tarde

6. Sugiera por favor, dos temáticas que debería apoyar el CIEDD en el año 2014, para contribuir a la actualización de los docentes en las disciplinas que sustentan la Profesión que usted lidera.

3. Metodologías proyectuales
4. Crítica arquitectónica y de diseño

7. Quisiera hacer alguna sugerencia adicional para lograr que el CIEDD mejore su gestión?

Muchísimas gracias por sus aportes!

## **XVIII ENTREVISTA A DECANOS Y DIRECTORES DE CARRERA**

Función: Directora de Carrera GGP

Fecha: 6 de enero de 2014

Le agradeceremos responder a las siguientes preguntas para retroalimentar y mejorar la gestión del CIEDD.

8. Considera usted que la capacitación y actualización de los docentes de UCSG es importante para responder a los desafíos de la educación superior en el Siglo XXI?

Por supuesto, es muy importante debido a la exigencia del cumplimiento de requisitos que la LOES estipula, además de la necesidad de actualización constante para el proceso de enseñanza.

9. Considera que los temas de capacitación que ofrece el CIEDD responden a las necesidades de los docentes en el contexto actual?

En gran parte sí, pero pueden ofertarse más temas.

10. Qué nuevas temáticas, sugiere usted, que deben incorporarse?

- Reglamentación vigente
- Administración educativa
- Planificación estratégica
- Investigación en el aula
- Redacción de artículos científicos

- 11.Cuál cree que es la modalidad más apropiada para la capacitación y actualización de los docentes?

En los temas que se pueda, debería intentarse una modalidad a distancia o semi presencial, debido a que los docentes tenemos poca disponibilidad de tiempo.

- 12.Cuál sería, según su criterio, el mejor horario para la capacitación de los docentes?

Entre las 11h00 y las 16h00, y los sábados.

13. Sugiera por favor, dos temáticas que debería apoyar el CIEDD en el año 2014, para contribuir a la actualización de los docentes en las disciplinas que sustentan la Profesión que usted lidera.

- Recursos tecnológicos para el diseño gráfico
- Animación 2D y 3D

14. Quisiera hacer alguna sugerencia adicional para lograr que el CIEDD mejore su gestión?

Aunque la exigencia de la reglamentación vigente es que los cursos duren 40 horas, creo que se deberían revisar la cantidad de horas asignadas ya que hay cursos que pueden ser dictados en menos horas.

Para cumplir con las 40 horas, podrían programarse un par de cursos integrados en un solo programa para que se emita un solo certificado por las 40 horas.

Muchísimas gracias por sus aportes!

## Anexo 7: Cursos solicitados por los Directores de Carrera

<b>FACULTAD</b>	<b>Carrera</b>	<b>Temas</b>
<b>Arquitectura</b>	Arquitectura	Metodologías Proyectuales
		Crítica Arquitectónica y de Diseño
	Gestión Gráfica Publicitaria	Recursos Tecnológicos para el Diseño Gráfico
		Animación 2D y 3D
<b>Artes y Humanidades</b>	Programa Humanismo	Actualización para docentes de Idiomas
		Actualización docentes de IPC
		Actualización docentes Estudios Contemporáneos
	Ingeniería en Producción y Dirección en Artes Multimedia	Taller de Creatividad
		Desarrollo de Videojuegos
		Desarrollo de Guiones
<b>Ciencias Económicas</b>	Economía	Macroeconomía y Finanzas Públicas
		Microeconomía
		Planificación Estratégica
	Administración de Empresas	Estadísticas para Negocios
	Contador Público Autorizado	Auditoría Forense
		Normas NIIF
		Normas NIC
<b>Educación Técnica para el Desarrollo</b>	Carreras Agropecuarias	Prospectiva de la Agroalimentación
		Administración de Proyectos
	Telecomunicaciones y Electromecánica	Gestión de Redes
		Fibra Óptica

		Televisión Digital
		Luminotécnicas
		Electromecánica
		Recorridos virtuales, Smartwach
<b>Especialidades Empresariales</b>	Ingeniería en Emprendedores	Creatividad y emprendimiento
		Coaching y Liderazgo
	Ingeniería en Turismo	Herramientas tecnológicas: SPSS
		Investigación Turística: Líneas y tendencias
	Ingeniería en Marketing	Últimas tendencias de la Investigación de Mercado
		Finanzas para Marketing
	Ingeniería en Comercio y Finanzas Internacionales	Desarrollo de Habilidades de escritura para artículos en Inglés
		Análisis de Proyectos : Indicadores de gestión
<b>Filosofía</b>	Psicología Clínica	Actualización Clínica
	Psicología Organizacional	Temas de Recursos Humanos
<b>Ingeniería Civil</b>	Ingeniería	Construcción en general
		Hidrología e hidráulica
<b>Jurisprudencia y Ciencias Sociales</b>		Argumentación Jurídica
	Derecho	Filosofía del Derecho
		"Gestión Social del Talento Humano"
	Trabajo Social	“Diseño y evaluación de logros de aprendizaje en Trabajo Social
		Diseño y evaluación de logros de aprendizaje en Trabajo Social

**Anexo 8: Síntesis de evaluación de los cursos año 2011**

**Año 2011**

<b>Eje Ciencia y Educación</b>	<b>Calificación 2,1</b>	<b>Calificación 2,2</b>
Filosofía de la Ciencia	4,71	4,79
Filosofía de la Ciencia II	4,86	5
<b>Promedio</b>	<b>4,79</b>	<b>4,9</b>

<b>Eje Pedagógico</b>	<b>Calificación 2,1</b>	<b>Calificación 2,2</b>
Lectura Crítica en el Ámbito Académico	5,00	5,00
La Voz y la Dicción	4,61	4,61
Narrativa Académica	4,80	4,80
Estrategias de Organización de una clase	4,67	4,67
Estrategias para enseñar la Producción de textos académicos	5,00	4,83
Lectura Crítica en el Ámbito Académico	5,00	5,00
<b>Promedio</b>	<b>4,85</b>	<b>4,82</b>

<b>Eje Investigación</b>	<b>Calificación 2,1</b>	<b>Calificación 2,2</b>
Análisis de Casos	4,86	4,86
Estadística con Stata: Aplicaciones básicas para la investigación	4,17	4,00
Introducción a la Investigación	4,75	4,75
Introducción a la Investigación	4,86	4,90
Capacitación en Docencia y/o tutoría para la Investigación - Grupo C	4,5	4,58
Introducción a la Investigación - Grupo D	4,67	5,11
Tutoría para Maestría en Educación Superior	4,69	4,72
Tutoría para Maestría en Educación Superior	4,67	4,53
Elaboración de Tesis	4,90	4,71
<b>Promedio</b>	<b>4,67</b>	<b>4,68</b>

<b>EjeTecnología Comunicativas</b>	<b>Calificación2,1</b>	<b>Calificación2,2</b>
Microsoft Project 2007	5,00	5,00
Uso de la Plataforma Moodle en el Proceso de Enseñanza - Aprendizaje	4,57	4,70
Uso de la Plataforma Moodle en el Proceso de Enseñanza - Aprendizaje	4,85	4,85
Uso de la Plataforma Moodle en el Proceso de Enseñanza - Aprendizaje	4,72	4,89
Prestaciones Didácticas Multimedia con Power Point	4,89	4,94
Formación de Formadores en Diseño Instruccional: Diseño de material E-BOOKS	4,89	4,84
<b>Promedio</b>	<b>4,82</b>	<b>4,87</b>

<b>Eje Actualización en las Disciplinas que sustentan la profesión</b>	<b>Calificación 2,1</b>	<b>Calificación 2,2</b>
Diseño Bioclimático para Viviendas Multifamiliares	5,00	5,00
Iluminación Arquitectónica	4,65	4,74
Diagnóstico Social Aplicado al Trabajo Social	4,89	4,83
<b>Promedio</b>	<b>4,85</b>	<b>4,86</b>

### **AÑO 2011**

<b>Ejes</b>	<b>Promedio 2,1</b>	<b>Promedio 2,2</b>
Ciencia y Educación	4,79	4,9
Pedagógico	4,85	4,82
Investigación	4,67	4,68
Tecnología Comunicativas	4,82	4,87
Actualización en las Disciplinas que sustentan la profesión	4,85	4,86
<b>Promedio</b>	<b>4,80</b>	<b>4,83</b>

## Anexo 9: Síntesis de la evaluación de los cursos 2012

### Año 2012

Eje Pedagógico	Calificación 2,1	Calificación 2,2
Lectura Crítica en el Ámbito Académico	4,89	5,00
Elaboración de Resultados de Aprendizaje	5,00	5,00
Elaboración de Resultados de Aprendizaje	4,67	5,00
Elaboración de Resultados de Aprendizaje	4,88	4,88
Elaboración de Resultados de Aprendizaje	4,67	4,67
Elaboración de Resultados de Aprendizaje	4,64	4,82
Elaboración de Resultados de Aprendizaje	4,63	4,50
Elaboración de Resultados de Aprendizaje	4,57	4,57
Elaboración de Resultados de Aprendizaje	4,58	5,00
Elaboración de Resultados de Aprendizaje	4,92	4,92
Planificación en el aula - Elaboración de Syllabus	4,72	4,59
Planificación en el aula - Elaboración de Syllabus	4,94	3,94
Planificación en el aula - Elaboración de Syllabus	4,17	4,17
Planificación en el aula - Elaboración de Syllabus	4,14	4,43
Planificación en el aula - Elaboración de Syllabus	4,88	4,81
Planificación en el aula - Elaboración de Syllabus	4,33	4,33
Planificación en el aula - Elaboración de Syllabus	5,67	3,67
Planificación en el aula - Elaboración de Syllabus	4,47	4,47
Planificación en el aula - Elaboración de Syllabus	2,95	4,00
Planificación en el aula - Elaboración de Syllabus	5,00	5,00
Planificación en el aula - Elaboración de Syllabus	4,65	4,65
Planificación en el aula - Elaboración de Syllabus	4,83	4,96
Planificación en el aula - Elaboración de Syllabus	4,44	4,44
Planificación en el aula - Elaboración de Syllabus	4,89	4,94
Planificación en el aula - Elaboración de Syllabus	4,76	4,88
Planificación en el aula - Elaboración de Syllabus	4,75	4,83
Planificación en el aula - Elaboración de Syllabus	4,83	4,75
Planificación en el aula - Elaboración de Syllabus	4,87	4,96
Planificación en el aula - Elaboración de Syllabus	4,78	4,94
Planificación en el aula - Elaboración de Syllabus	4,83	4,75
Planificación en el aula - Elaboración de Syllabus	3,33	4,75
Planificación en el aula - Elaboración de Syllabus	4,79	4,79
Planificación en el aula - Elaboración de Syllabus	3,43	4,43
Elaboración de Reactivos par el curso de Admisión	4,56	4,61
Elaboración de Reactivos para el curso de Admisión Grupo 2	4,50	4,36
Formador de Formadores - Modalidad Dual	0,00	0,00
<b>Promedio</b>	<b>2,45</b>	<b>2,50</b>

<b>Eje Investigación</b>	<b>Calificación 2,1</b>	<b>Calificación 2,2</b>
Fundamentos para el diseño e implementación de estrategias de investigación formativa Grupo A	4,92	4,92
Fundamentos para el diseño e implementación de estrategias de investigación formativa	4,78	4,78
Fundamentos para el diseño e implementación de estrategias de investigación grupo C	4,93	4,64
Fundamentos para el diseño e implementación de estrategias de investigación formativa grupo D	5,00	5,00
Fundamentos para el diseño e implementación de estrategias de investigación formativa grupo E	4,77	4,45
Fundamentos para el diseño e implementación de estrategias de investigación formativa grupo F	4,69	4,69
Fundamentos para el diseño e implementación de estrategias de investigación formativa grupo G	4,25	4,75
Fundamentos para el diseño e implementación de estrategias de investigación formativa	4,78	4,78
Métodos de investigación	4,67	3,88
<b>Promedio</b>	<b>0,87</b>	<b>0,85</b>

<b>Eje Tecnología Comunicativas</b>	<b>Calificación 2,1</b>	<b>Calificación 2,2</b>
Uso de la Plataforma Moodle	4,75	5,00
<b>Promedio</b>	<b>4,75</b>	<b>5,00</b>

<b>Eje Actualización en las Disciplinas que sustentan la profesión</b>	<b>Calificación 2,1</b>	<b>Calificación 2,2</b>
Producción de Conocimiento en Trabajo Social e Intervención Profesional	5,00	5,00
Syllabus, Ambientes de Aprendizaje y Evaluación	4,04	4,04
Autodesk Revit	4,60	4,60
Estrategias Recursos para la enseñanza del idioma español	4,75	4,75
Cuerpo y Textualidad	4,94	5,00
<b>Promedio</b>	<b>4,60</b>	<b>4,60</b>

<b>Eje Gestión Académica</b>	<b>Calificación 2.1</b>	<b>Calificación 2.2</b>
Internacionalización de la Educación Superior	4,79	4,92

## AÑO 2012

Ejes	Promedio 2,1	Promedio 2,2
Pedagógico	3,36	5,12
Investigación	4,73	4,76
Tecnologías Comunicativas	2,38	2,5
Actualización en las disciplinas que sustentan la profesión	4,6	4,6
<b>Promedio</b>	3,77	4,25

## Anexo 10: Síntesis de la evaluación de los cursos año 2013

### Año 2013

<b>Eje Ciencia y Educación</b>	<b>Calificación 2,1</b>	<b>Calificación 2,2</b>
Derechos Humanos y Género: Filosofía e Historia, aplicación y representación literaria	4,76	4,38
Derechos Humanos y Género: Filosofía e Historia, aplicación y representación literaria	4,76	4,38
Innovación Educativa en Instituciones de Educación Superior: Modelos para la Investigación y Formación Docente en contextos Socioculturales	4,85	4,69
<b>Promedio</b>	<b>4,79</b>	<b>4,48</b>

<b>Eje Pedagógico</b>	<b>Calificación 2,1</b>	<b>Calificación 2,2</b>
Lenguaje y Comunicación	4,87	4,60
Estrategias de Organización de una clase	4,82	4,88
Estrategias de Organización de una clase	4,67	4,67
Públicas par Docentes de Economía	4,82	4,91
Para la subida de exámenes de admision a la plataforma universitaria	5,00	5,00
Piloto de Inglés para Docentes	4,96	4,80
Lenguaje y Comunicación	4,87	4,60
Para la subida de exámenes de admision a la plataforma universitaria	5,00	5,00
<b>Promedio</b>	<b>4,88</b>	<b>4,81</b>

<b>Eje Investigación</b>	<b>Calificación 2,1</b>	<b>Calificación 2,2</b>
Diseño de Exámenes y Elaboración de Reactivos	4,92	5,00
Elaboración de Reactivos	5,00	5,00
Elaboración de Reactivos	5,00	5,00
Formación en Investigación en Pregrado: Diseño Metodológico, Implementación de Investigación, Tutoría y Redacción Científica Grupo A	4,55	4,59

Fundamentos para el diseño e implementación de estrategias de Investigación Formativa Grupo B	5,00	5,00
Formación en Investigación en Pregrado: Diseño Metodológico, Implementación de Investigación, Tutoría y Redacción Científica Grupo B	4,83	4,92
Investigación Formativa (Formación para los aprendizajes) y labor de tutoría en trabajos de titulación Grupo C	4,94	4,94
Formación en Investigación en Pregrado: Diseño Metodológico, Implementación de Investigación, Tutoría y Redacción Científica Grupo D	4,75	4,95
Formación en Investigación en Pregrado: Diseño Metodológico, Implementación de Investigación, Tutoría y Redacción Científica Grupo E	4,63	4,59
Formación en Investigación en Pregrado: Diseño Metodológico, Implementación de Investigación, Tutoría y Redacción Científica Grupo A	4,55	4,59
Diseño de Exámenes y Elaboración de Reactivos	4,92	5,00
Fundamentos Filosóficos de la Educación Superior	0,00	4,21
Diseño de Proyectos de Investigación	4,89	4,67
Elaboración de Reactivos	5,00	5,00
Elaboración de Reactivos	5,00	5,00
Diseño de Proyectos de Investigación y Redacción Científica	5,00	5,00
Elaboración de Syllabus	4,95	4,95
Elaboración de Reactivos	4,80	4,80
<b>Promedio</b>	<b>4,60</b>	<b>4,85</b>

<b>EjeTecnología Comunicativas</b>	<b>Calificación 2,1</b>	<b>Calificación 2,2</b>
Diseño y Elaboración de materiales educativos, formato E - BOOK	4,92	4,92
Diseño y Elaboración de materiales educativos, formato E - BOOK	4,92	4,92
Uso de la Plataforma Moodle	4,71	4,67
Excel Intermedio	5,00	5,00
Marketing Digital	4,67	4,33
Antiplagio Académico - Software URKUND	4,93	4,93
Antiplagio Académico - Software URKUND	4,82	4,82
Antiplagio Académico - Software URKUND	4,81	4,78

Antiplagio Académico - Software URKUND	5,00	5,00
Antiplagio Académico - Software URKUND	4,65	4,80
Diseño y Elaboración de materiales educativos, formato E – BOOK	4,92	4,92
Formador de Formadores - Modalidad Dual	0	0,00
Uso de la Plataforma Moodle	4,40	4,50
Uso de la Plataforma Moodle	4,63	4,56
<b>Promedio</b>	<b>4,46</b>	<b>4,44</b>

<b>Eje</b> <b>Actualización en las Disciplinas que sustentan la profesión</b>	<b>Calificación</b> <b>2,1</b>	<b>Calificación</b> <b>2,2</b>
Finanzas para Marketing	4,75	4,33
Finanzas Públicas para docentes de economía	4,82	4,91
Técnicas de manejo cuantitativo de proyectos	5,00	5,00
Gestión de Trabajo Social en el área laboral: Dimensiones, Métodos y Técnicas de Intervención	4,75	4,63
Ingreso de Notas a la plataforma Universitaria	5,00	5,00
Especializado para la realización y dirección de tesis y publicaciones académicas	4,89	4,93
<b>Promedio</b>	<b>4,87</b>	<b>4,80</b>

## AÑO 2013

<b>Ejes</b>	<b>Promedio</b> <b>2,1</b>	<b>Promedio</b> <b>2,2</b>
Ciencia y Educación	4,79	4,48
Pedagógico	4,88	4,81
Investigación	4,6	4,85
Tecnologías Comunicativas	4,46	4,44
Actualización en las disciplinas que sustentan la profesión	4,87	4,8