

UNA MIRADA AL DESARROLLO DOCENTE Y LA FORMACIÓN DEL PROFESORADO EN LA UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS BUCARAMANGA

Nelly Milady López Rodríguez

Doctora en Pedagogía de la Universidad Complutense de Madrid, España
Coordinadora de Desarrollo Docente y Curricular. C.E.E. USTA Bucaramanga
miladylopezr@gmail.com

*No hay desarrollo del currículum sin desarrollo del Profesor
L. Stenhouse (1983)*

Resumen

Este artículo comparte los resultados de la investigación titulada "Estudio Diagnóstico de la Formación y el Desarrollo Docente en la Universidad Santo Tomás Bucaramanga", la cual fue realizada con el propósito de establecer el impacto que los programas de formación docente realizados en la institución han tenido en la práctica del ejercicio de la docencia, la apropiación de las herramientas de gestión curricular, la investigación educativa y pedagógica, las publicaciones y la producción de materiales educativos entre otros, acciones que dan cuenta de la cualificación docente en la institución. La importancia de los resultados obtenidos en esta investigación redundan en que estos se han constituido en un referente contextual para la creación del Sistema Institucional de Formación Permanente del Profesorado SIFOPP en la USTA Bucaramanga, liderado por la Vicerrectoría Académica a través del Centro de Estudios en Educación Seccional Bucaramanga, dentro de la vigencia del plan de desarrollo 2010-2013.

Palabras clave: diagnóstico, desarrollo docente, formación del profesorado, Sistema Institucional de Formación Permanente del Profesorado (SIFOPP), cualificación docente.

Abstract

This article shares the results of a research project entitled "Diagnostic Study of Teacher Training and Development at the University of Santo Tomás Bucaramanga", which was developed in order to establish the impact that teacher training programs conducted at the institution have had in the teaching exercise, the appropriation of curriculum management tools, educational and pedagogical research, publications and production of educational materials among others, actions that reflect the skills taught at the institution. The significance of the

results is that they have become a reference to create the Institutional System of Continuing Teacher Training at the USTA SIFOPP Bucaramanga, led by the Academic Administration through the Center for Studies in Education Bucaramanga, within the duration of the development plan 2010-2013.

KEY WORDS:

Diagnosis, teacher development, teacher training, Institutional System of Continuing Teacher Training at the USTA SIFOPP, teacher qualifications

Introducción

El Estudio Diagnóstico de la Formación y el Desarrollo Docente en la Universidad Santo Tomás Bucaramanga" se fundamentó en la importancia de establecer al interior de la institución procesos de formación y actualización para el profesorado como respuesta a las políticas institucionales definidas en el PEI, el Estatuto Docente y los lineamientos de Movilidad Docente.

Con la creación del SIFOPP, la USTA Bucaramanga se ha propuesto generar una estructura organizativa que mediante un entramado de relaciones y procesos entre las dependencias de la institución genere espacios formativos para promover el ejercicio de la docencia desde la perspectiva del mejoramiento continuo en una concepción dinámica y sistémica centrada en el desarrollo humano. La importancia

de este sistema radica en su orientación hacia la promoción del profesorado, desde el proyecto ético de vida¹, el desarrollo de sus competencias específicas² para el ejercicio de la docencia y de las competencias genéricas que posibilitan el desarrollo personal para lograr la transformación y la mejora permanente de su perfil, de las prácticas pedagógicas y de los procesos de aprendizaje para que puedan responder con idoneidad a los retos que plantea el actual contexto educativo.

Metodología

Este estudio fue concebido como una investigación evaluativa de enfoque cualitativo, mediante la cual fue posible obtener un análisis crítico de la realidad de la institución en relación con el fenómeno en estudio, a partir de información documental y de los hallazgos de las entrevistas realizadas a los decanos de facultad (14) en total, (4) directores de unidades académicas, y los (4) secretarios de división, con la muestra del 100% de las dependencias en las cuales se encuentran adscritos los colectivos docentes de la Universidad. Así mismo dentro del análisis documental de esta investigación se estudiaron los resultados de la investigación *Concepciones y Prácticas Pedagógicas de Profesores Universitarios*, el caso de la Universidad Santo Tomás Bucaramanga, Basto Torrado, S. López Vargas, B y Serrano Arocha, S. (2011)

El marco referencial de este estudio, lo constituye un análisis de contexto en el ámbito internacional, nacional e institucional sobre la formación del profesorado en las instituciones de Educación Superior y la reflexión sobre los

- 1 Desde la perspectiva del enfoque socio formativo de formación en competencias, el proyecto ético de vida es determinante de los procesos formativos, por cuando el proyecto ético de vida tiene que ver con vivir la vida de acuerdo con unos determinados propósitos, desde el compromiso ético que asegura la realización personal, la convivencia con respeto, el equilibrio ecológico y el desarrollo socio empresarial (López R y García F, 2012).
- 2 Las competencias específicas están referidas al desempeño pedagógico y disciplinar (experticia) del ejercicio docente y las competencias genéricas corresponden a las requeridas en el ejercicio de toda profesión para lograr un desempeño exitoso (ej. Comunicación oral y escrita, dominio de las TIC, lengua extranjera e investigación, entre otras).

planteamientos teóricos de algunos autores al respecto. Las fases mediante las cuales se adelantó este estudio fueron las siguientes:

Esquema 1. Diseño Metodológico



Fuente: Elaboración propia

- **Delimitación conceptual de la investigación:** En la cual se estableció la perspectiva de análisis del objeto de estudio, en esta fase se realizó la revisión de antecedentes, y el de búsqueda de información de fuentes primarias y secundarias. Su duración fue de tres meses.
- **Obtención de datos e información:** Provenientes de las entrevistas realizadas a los Decanos de Facultad, Secretarios de División y Directores de las Unidades Académicas veinte en su totalidad y como fuente documental se tuvieron en cuenta los resultados de la investigación *Concepciones y prácticas pedagógicas de profesores universitarios* (Basto et al, 2011, En prensa) y la información obtenida de informes, actas, y documentos. Su tiempo de duración fue de tres meses.

- **Procesamiento de datos e información obtenida:** Esta fase tuvo una duración de cinco meses, la cual se dedicó a la transcripción de las entrevistas realizadas y al tratamiento y preparación de la información para su posterior categorización y análisis.
- **Categorización:** Esta fase consistió en la revisión reflexiva de la información obtenida, para ser organizada de acuerdo a las categorías Formación Docente, Pedagogía, didáctica y evaluación, Currículo, Investigación educativa, Publicaciones y Estímulos, es de anotar que durante esta fase, en un tiempo de cuatro meses se contó con el apoyo de las profesoras Mag. Nicte de Fátima Guajardo y Mag. María del Pilar Vargas Daza.
- **Análisis de la información:** desde la perspectiva cualitativa se realizó el análisis de la información a partir de la clasificación categorial antes realizada, esta fase tuvo una duración de tres meses.
- **Consolidación de los resultados de la investigación:** En esta fase se estructuró el documento final con los resultados obtenidos de la investigación de manera integral mediante triangulación de los hallazgos y se precisan las conclusiones. Su duración fue de dos meses.

Contextualización

Como parte de la visión prospectiva, la USTA se propone afianzar la gestión curricular en competencias que sustenta la misión institucional de formar profesionales idóneos para responder a las exigencias del actual contexto social y laboral. Lo cual trae consigo la necesidad de pensar la formación del profesorado desde la misma perspectiva. Desde la comprensión del talento humano, la formación de competencias docentes, juegan un papel preponderante en el cumplimiento de los propósitos y metas de la institución, su liderazgo en cada una de las actividades



Imagen archivo USTA

académicas constituye un factor determinante para el cumplimiento de las funciones de docencia, investigación y extensión.

Este enfoque permite determinar con claridad las competencias de los directivos, docentes y personal administrativo con el fin de asegurar el cumplimiento de las funciones de cada ente en el logro de las metas de formación integral y de aprendizaje de los estudiantes, lo que posibilitó llevar a cabo: a) la determinación de los perfiles de cada cargo, por competencias; b) el proceso de incorporación y de selección del talento humano; c) la capacitación y formación del talento humano acorde con los requerimientos de los diferentes puestos y metas institucionales; y d) la evaluación de las competencias y del desempeño para identificar los logros y aspectos a mejorar en el cumplimiento de las metas establecidas en cada posición (García F, J.A.; Tobón, S. y López R, N.M. 2010:90)

En el caso del profesorado (desde la educación infantil hasta la enseñanza universitaria en el ámbito formal) y de los formadores en general, disponer de ciertas competencias que ayudan a enfrentar los retos crecientes y cambiantes de la época que nos ha tocado vivir es especialmente importante porque, de algún modo, el desarrollo de otras personas depende, en parte, de nuestro trabajo. De igual manera poseer una formación profunda sobre la disciplina que impartimos resulta imprescindible y la formación psicopedagógica no resulta menos importante; finalmente, disponer de ciertas competencias (profesionales pero también personales) para desarrollar nuestro quehacer diario también es indispensable (Cano, E. 2005:9).

Resulta útil describir con detalle y de forma técnica las competencias que debe demostrar el docente o el equipo docente para trabajar en determinada asignatura, módulo o proyecto formativo. En la formación por competencias la asignación de un docente o equipo de docentes se realiza mediante el análisis de competencias genéricas y específicas que pueden acreditarse mediante certificados formales o examen realizado por la institución.

Como punto de partida se presenta una breve compilación de aspectos relacionados con la formación docente en el contexto internacional y nacional, considerado que conocer estas experiencias es de vital importancia, para tener una comprensión no solo local sino global que nos permita entender nuestra propia realidad y buscar alternativas de acción que puedan incorporarse al interior de la institución.

Contexto Internacional: De acuerdo al MEN, la política de formación docente en Europa se fundamenta en la concepción de la educación como factor determinante del desarrollo humano y la calidad de vida, el reconocimiento del carácter mediador de la actividad docente por las interacciones que

se establecen entre los sujetos educativos, el conocimiento y la formación política o de ciudadanía. Estas consideraciones conducen a conceptualizar la profesión docente como una actividad compleja que requiere de mejoras no sólo en los procesos de formación sino en los entornos donde se lleva a cabo la labor docente. Es el caso de los siguientes países: Francia, Alemania, España, Reino Unido, Finlandia, Estados Unidos, Canadá, México, Cuba, Argentina, Chile y Brasil.

El documento del MEN menciona que el sistema educativo francés, se caracteriza por estar unificado y articulado en grados donde cada clase ocupa su lugar secuencial de acuerdo con la edad y el nivel de los estudiantes. La formación docente está a cargo de los Institutos Universitarios de Formación Docente (IUFM) creados en 1991 por cada zona administrativa educativa denominadas "Academias". Es importante resaltar que en Francia se establece la continuidad entre la formación inicial y la formación a lo largo de toda la actividad profesional, por lo que tienen establecido la "red de formación" que integra a docentes principiantes y otros con mayor experiencia.

El sistema alemán de formación docente es centralizado, es decir, la política general se establece en el orden nacional pero la administración y la gestión se lleva a cabo en territorio federado, la formación docente es una responsabilidad compartida entre el Estado Federal y los Estados (Länder); al primero le corresponde la realización de delegaciones administrativas-legales y ejerce la orientación de la evaluación en materia de recursos, instituciones y docentes, los segundos están encargados de la evaluación de los profesores y de los planes curriculares. El desempeño profesional de los docentes alemanes es evaluado antes de cualquier cambio de estatus como funcionario. En general se puede decir que no existen programas de inducción para los docentes principiantes, pero los estados federados tienen a su cargo la formación docente continua.

Referencia el MEN (2010) que en España, el sistema de formación de docentes es unificado, pero adquiere ciertas especificidades según las necesidades de cada Comunidad Autónoma, de esta manera se pueden atender las necesidades particulares de cada región sin homogeneizar todo el sistema educativo y se resalta una marcada participación del gremio de docentes en las decisiones. Con respecto a la profesionalización de la docencia este país ha sido líder en la toma de decisiones que permiten el ejercicio de la docencia a quienes tengan las calidades para hacerlo. La entidad encargada de asumir y regular la educación es el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y las Comunidades Autónomas, han desarrollado en su ámbito de gestión una legislación específica acerca de la formación permanente del profesorado ya que es una competencia descentralizada. Es así que en la mayoría de las comunidades existen centros de formación permanente del profesorado, además de departamentos universitarios, institutos de ciencias de la educación de las universidades o instituciones similares que contribuyen a la formación permanente del profesorado. En el marco de la nueva concepción europea en España se ha considerado que la formación docente es esencial para la calidad educativa y para el futuro del país y las comunidades autónomas. Por esta razón la formación profesoral se considera clave para estar al tanto de los avances de la economía y el desarrollo social y cultural de la sociedad presente.

En Inglaterra, el sistema de formación de docentes es descentralizado y de esta manera se permite que se gesten planes de formación docente en el sector privado. Es importante resaltar que la autonomía que goza el profesorado británico es resultado del modelo de formación que prioriza la reflexión sobre la práctica. Inglaterra es uno de los pocos países donde la formación permanente es una obligación del sistema de formación de docentes, ha creado vínculos muy estrechos para crear una sola estrategia uniforme para el desarrollo de las com-

petencias profesionales en los docentes, por lo cual el proceso de evaluación de los procesos de formación inicial y continua se fundamenta en el desarrollo de las competencias propias de la enseñanza, aunque se abordan también aspectos propios de la investigación y la aplicación de tecnología de la información y la comunicación.

En Finlandia, los docentes tienen gran poder de decisión en las escuelas, esta profesión es una de las más populares y de gran prestigio social debido a que pasa por un riguroso proceso de selección y formación. Su sistema educativo se conforma en tres subsistemas que son: familiar, sociocultural y escolar; los cuales están interrelacionados y funcionan sincrónicamente, lo que les ha permitido obtener notorios resultados académicos en los estudiantes

El sistema norteamericano de formación docente no tiene una estructura uniforme debido a su organización descentralizada en la que cada estado goza de libertad para la adopción de políticas y programas en la materia. La formación continua se lleva a cabo a través de la asociación entre escuelas e instituciones de formación docente con el apoyo y financiamiento de organizaciones profesionales públicas o privadas, con el fin de promover la creación de grupos de estudio, proyectos de investigación, participación en cursos de actualización y congresos. Esta articulación permite que las escuelas se favorezcan de los adelantos en materia de conocimientos e investigación que desarrollan las universidades y los vínculos de las universidades con las escuelas retroalimentan sus teorías y favorecen la obtención de información de las prácticas.

En correspondencia con su carácter de estado federal, en Canadá, no existe un sistema educativo unificado pues cada provincia establece sus propias formas de organización del sistema. Es necesario tener un título universitario para ejercer la docencia, esto es un requisito en la mayoría de las provincias.

La Secretaría de Educación Pública (SEP) de México, es el organismo nacional encargado de coordinar las políticas para el sistema educativo, en consecuencia el Programa Nacional de Educación de la EP, establece las políticas para cada uno de los ámbitos y niveles del sistema y es la base sobre la cual se desarrollan los programas de actualización docente, estos programas definen los lineamientos para el diseño, desarrollo y evaluación de la formación inicial y continua de los profesores. A partir del año 2000 se ha realizado una serie de cambios trascendentales para el sistema de formación docente mexicano, en primer lugar la formación docente se orienta al manejo de las competencias de la disciplina específica, la investigación y la capacidad para la innovación en el marco de su autonomía y la formación permanente que se va adquiriendo; en segundo lugar, se ha trabajado en el fortalecimiento de los programas de actualización los cuales han contribuido a elevar la calidad de la educación, impulsando la formación docente al igual que la gestión, organización y vida académica de las instituciones formadoras de docentes.

En Cuba, la educación se encuentra consagrada constitucionalmente como una función pública y un deber del Estado exclusivamente, por lo tanto, la formación inicial y la permanente de docentes, se desarrolla en las universidades pedagógicas, cuyos programas buscan establecer el equilibrio entre el componente teórico y el componente práctico e investigativo. La existencia de un sistema unitario de educación a nivel nacional ha permitido la estandarización de los currículos que ha aportado claridad a los contenidos y a la formación. La formación en servicio se realiza a través de encuentros semanales de 8 horas y todos los docentes deben obtener una evaluación profesoral satisfactoria cada año. La experiencia cubana en materia de formación de los docentes deja claro la importancia desde la escuela y para la escuela a través de la pertinencia de propuestas que promueven la igualdad de oportunidades a la educación y a la cultura.

En Argentina, la complejidad de la formación pedagógica tiene su origen en la existencia de dos subsistemas ambos de carácter público y gratuito, pero de distinto origen, naturaleza y en definitiva con un crecimiento y desarrollo dispar. El primero comprende la formación docente impartida a través de los institutos superiores que por mucho tiempo han sostenido la mayor parte de la oferta ofrecida o de los profesores no universitarios, recordando que la formación docente se originó en las Escuelas Normales Nacionales del nivel secundario. El segundo comienza a conformarse a mediados del siglo XX para dar respuesta a los requerimientos de formación docente de profesionales universitarios en ejercicio, más tarde el surgimiento de las universidades privadas la oferta de formación docente adquirió características originales; entre estos dos sistemas no existe niveles de conexión, sino que por el contrario permanecen desarrollándose de manera aislada. Desde 1996 se ha desarrollado el Sistema Nacional de Formación de Docentes donde las políticas son delineadas por una serie de instrumentos de política pública, de esta manera se ha transformado la concepción de la formación docente entendiéndose como un proceso continuo conformado por cuatro componentes que son: la formación de nuevos docentes, el perfeccionamiento de los docentes en ejercicio, la capacitación de docentes para otros roles y la investigación educativa. Las instituciones de formación docente se encargan de implementar proyectos de especialización y actualización que son destinados al personal docente y directivo de los Institutos de Formación Docente Continua.

El gobierno de Chile, realizó una reforma educativa en 1996 en la cual se insertó de manera preponderante, el tema del fortalecimiento de la profesión docente, las instituciones formadoras no solo tienen la función de impartir conocimientos, destrezas y competencias, sino que se encarga de establecer los estándares para la profesionalización docente. Un rasgo

específico del sistema de formación docente es la existencia de programas de “formación de formadores” que involucra a los profesores de los departamentos en cada una de las universidades que están encargados de la formación docente.

En Brasil, no se habla de un Sistema Nacional de Formación Docente, sino de un marco legal para la creación de un Sistema de Formación donde se articula la formación inicial y continua de los profesores. La política de formación docente centra su atención en la remuneración que obtienen los docentes por su trabajo y la carga laboral, se reconoce además la necesidad de mejorar el sistema de formación de docentes en el nivel inicial, medio y superior. Una de las metas más ambiciosas de la formación de docentes en el Brasil es lograr una formación docente en y para la diversidad, así como el respeto a la dignidad y la igualdad de todos los seres humanos como principios inseparables de la educación.

Contexto Nacional: La preocupación por la formación de los docentes en Colombia, tiene sus raíces en el surgimiento de la instrucción pública y surgen en consecuencia las instituciones formadoras de docentes. Martínez (1998). Al abordar la historia de las escuelas normales en Colombia se encuentra también frente a la historia del oficio de maestro ya que el estatus de estas instituciones durante los primeros veinte años de su existencia (1821-1840) es más bien una entidad al servicio de la difusión de conocimientos rudimentarios sobre lectura, escritura, religión y política republicana, necesaria para la consolidación de la República de Colombia. El surgimiento de las Escuelas Normales, se dio en medio de los debates y decisiones políticas (que tuvieron lugar en el Congreso de Cúcuta, en 1821), acerca del papel de la instrucción pública en la formación del ciudadano; la disposición para crear las escuelas normales estaba contenida en el artículo 15 de la misma Ley 6 de agosto de 1821. En 1903 se inicia un movimiento de reforma de la Educación y de la

formación de docentes con la expedición de la Ley Orgánica de Educación, que estableció la organización del sistema educativo en los niveles primario, secundario y superior.

Durante el periodo de la República Liberal (1930-1946) se crearon las primeras facultades de educación, a partir de tres instituciones: la Normal de Varones de Tunja, el Instituto Pedagógico Nacional y la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de Colombia que posteriormente se fusionaron en la Escuela Normal Superior (1936-1951) adscrita inicialmente a la Universidad Nacional y luego al Ministerio de Educación Nacional. La creación de las facultades coincide con el propósito de mejorar el nivel de formación de los maestros y precisar la función social de la educación. En cuanto al proyecto de formación docente los antecedentes académicos de estas instancias eran los cursos de especialización pedagógica, y el modelo de formación docente proponía el mejoramiento de los procesos integrando la formación en las disciplinas del conocimiento con las humanidades en la búsqueda del maestro intelectual.

Con la llegada de un nuevo gobierno conservador (1950-1953) se dio un cambio en el proyecto pedagógico el cual determinó el cierre de la Normal Superior al dividirla en dos instituciones con sedes en Tunja y Bogotá, posteriormente éstas fueron convertidas en las dos universidades pedagógicas del país, la Universidad Pedagógica de Colombia y la Universidad Pedagógica Nacional. Con la institucionalización de la formación docente en el nivel universitario se otorgó carácter profesional al saber pedagógico y se registró un gran auge en la profesión docente ya que se comenzó la creación de facultades de educación en las universidades públicas y privadas.

Con el fin de la Segunda Guerra Mundial se producen transformaciones que inciden en los sistemas educativos a nivel mundial, con fundamento en el modelo pedagógico conductis-

ta que concibe el aprendizaje como conducta observable se da como resultado la estructuración de planes y programas educativos donde adquiere importancia la identificación de las conductas. La década de los 80 se inició con fuertes críticas por parte de la comunidad académica a la implementación de la reforma educativa y a la tecnología educativa como modelo de enseñanza lo que dio origen al Movimiento Pedagógico Nacional que convocó a la reflexión sobre el rol del docente en la sociedad y la importancia del saber pedagógico como especificidad de la profesión docente.

Lo anterior nos demuestra que en el contexto colombiano históricamente no ha existido un sistema de formación de docentes debido a que las políticas educativas no trascienden de gobierno a gobierno que provoca una discontinuidad normativa impidiendo operar de manera sistemática los planes de formación tanto a nivel nacional o como regional. Pero es importante resaltar que la promulgación de la Constitución Política Colombiana de 1991, la Ley 30 de 1992, Ley de Educación Superior y la Ley General de Educación de 1994, constituyen un avance en la búsqueda de la coherencia normativa con respecto al tema de la educación enmarcado en los aspectos que a continuación se mencionan:

- En la Constitución Política Colombiana de 1991 en el Capítulo 2 que hace alusión a los "Derechos Sociales, Económicos y Culturales", establece en su Artículo 68 que: "la enseñanza estará a cargo de personas de reconocida idoneidad ética y pedagógica".
- La Ley 30 de 1992, en el Título Primero que se refiere a los "Fundamentos de la Educación Superior" en su Capítulo I de los "Principios", artículo 1° menciona que la Educación Superior es

"un proceso permanente que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera inte-

gral, se realiza con posterioridad a la educación media o secundaria y tiene por objeto el pleno desarrollo de los alumnos y su formación académica o profesional"

y en el artículo 4° reza: "la Educación Superior, sin perjuicio de los fines específicos de cada campo del saber, despertará en los educandos un espíritu reflexivo, orientado a logro de la autonomía personal, en un marco de libertad de pensamiento y de pluralismo ideológico que tenga en cuenta la universalidad de los saberes y la particularidad de libertades de enseñanza, de aprendizaje, de investigación y de cátedra".

Así mismo en el Capítulo II denominado "Objetivos" capítulo 6° literal h menciona que uno de los objetivos de las Instituciones de Educación Superior es: "promover la formación y consolidación de comunidades académicas y la articulación con sus homólogas a nivel internacional" esto tiene relación con la importancia que tiene el trabajo colaborativo entre docentes para el fortalecimiento de la formación entre ellos, porque el compartir experiencias con los pares ayuda también a aprender nuevas estrategias, además permite la reflexión sobre el actuar docente.

- En la Ley General de Educación Colombiana, Ley 115 de 1994, en el Título VI denominado "De Los Educadores" Capítulo I "Generalidades" artículo 104 se plantea lo siguiente: "el educador es el orientador en los establecimientos educativos, de un proceso de formación, enseñanza y aprendizaje de los educandos, acorde con las expectativas sociales, culturales, éticas y morales de la familia y la sociedad". En el Capítulo II de la citada Ley que se refiere a la "Formación de Educadores" artículo 112 se establece a qué tipos de instituciones le corresponde ser la encargada de la

formación de los profesores: "corresponde a las universidades y a las demás instituciones de educación superior que posean una facultad de educación u otra unidad académica dedicada a la educación, la formación profesional, la de posgrado y la actualización de los educadores". Y en el Título VI "De los educadores" Capítulo II "De la Formación de Educadores" artículo 109 se establece que la formación de educadores tendrá como fines generales: a).- Formar un educador de la más alta calidad científica y ética, b).- Desarrollar la teoría y la práctica pedagógica como parte fundamental del saber del educador, c).- Fortalecer la investigación en el campo pedagógico y en el saber específico, y d).- Preparar educadores a nivel de pregrado y posgrado para los diferentes niveles y formas de prestación del servicio educativo.

- A partir del Plan Decenal de Desarrollo Educativo (1996-2005) establecieron dos programas de formación docente. El primer programa fue la "Expedición Pedagógica Nacional" el cual era liderado por el Ministerio de Educación y la Universidad Pedagógica Nacional. El propósito era identificar las prácticas educativas cotidianas en diferentes zonas del país. El segundo programa era la configuración del Sistema Nacional de Formación de Educadores, el cual tenía varios propósitos entre los que se puede mencionar que asumía la formación y el desarrollo integral como uno de los factores de mayor influencia y la creación de las bases para consolidar la comunidad académica, entre otros.
- En el Plan Sectorial para el periodo (2006-2010) se reconoce la necesidad de una educación más pertinente frente a las demandas de un mundo globalizado como herramienta para construir un país más competitivo, igualmente toma al "Desarrollo Profesional de los Docentes" como una estrategia de la política de mejoramiento

de la calidad de la educación, entendiendo que la calidad educativa se construye en la actividad cotidiana de las aulas.

- Otro referente de la propuesta del Sistema de Formación Docente, lo constituye el Plan Decenal de Educación (2006-2015) en el que se aborda al sistema educativo y la labor del maestro en los siguientes términos: "el sistema educativo colombiano debe tener su fundamento en la pedagogía y estar basado en el respeto y en el reconocimiento social de la acción de los maestros, como sujetos esenciales del proceso educativo de calidad". Los planteamientos de este Plan reiteran la necesidad específica de la definición de un sistema de formación, es significativo el énfasis en el estatuto docente como una estrategia de profesionalización y mejoramiento de las condiciones de desempeño docente.
- Como elemento fundamental de la política de formación docente es necesario hacer alusión a los dos estatutos docentes, que actualmente están vigentes en el país: decreto 2277 de 1979 y el decreto 1278 de 2002; el primero determina un régimen especial para el ejercicio de la profesión docente y se crea el escalafón docente, que consiste en un sistema de clasificación de los educadores de acuerdo con su preparación académica, experiencia docente y méritos reconocidos, cobran relevancia los estudios de profesionalización y los cursos de formación permanente para la obtención de créditos que permiten el ascenso en el escalafón docente. En el segundo estatuto, se articula el ejercicio profesional docente a la calidad educativa y en consecuencia regula las relaciones del Estado con los educadores a su servicio para garantizar que la docencia sea ejercida por educadores idóneos, reconoce la formación, la experiencia, el desempeño y las competencias como los atributos esenciales, se espera con ello ofrecer una

educación con calidad y un desarrollo y crecimiento profesional de los docentes.

- Con la promulgación del Decreto 1278 el Ministerio de Educación Nacional orienta acciones para atraer y retener personas idóneas, a suscitar el desarrollo profesional y el mejoramiento continuo de los educadores y a gestionar una justa remuneración, exigiendo de los docentes una conducta intachable y un nivel satisfactorio de desempeño y competencias, el estatuto exige a los profesionales con título diferente al de educación una preparación especial en pedagogía, una visión personal y profesional de sí mismo, una responsabilidad que involucra la fundamentación pedagógica en pro de una actitud de formación permanente y del mejoramiento progresivo de la práctica educativa.

Por lo anterior el Ministerio de Educación Nacional (MEN) considera la formación de los docentes uno de los principales factores a través de los cuales se puede obtener la calidad educativa en las Instituciones de Educación Superior (IES), en consecuencia, se define la formación docente como un aspecto fundamental de las políticas y planes educativos en el contexto nacional. Lo anterior se encuentra establecido en la Propuesta del Sistema Colombiano de Formación y Desarrollo Profesional Docente, documento actualmente en discusión.

Contexto institucional: La Misión de la Universidad Santo Tomás, inspirada en el pensamiento humanista y cristiano de Santo Tomás de Aquino, consiste en promover la formación integral de las personas, en el campo de la Educación Superior, mediante acciones y procesos de enseñanza-aprendizaje, investigación y proyección social, para que respondan de manera ética, creativa y crítica a las exigencias de la vida humana y estén en condiciones de aportar soluciones a la problemática

y necesidades de la sociedad y del país. A fin de cumplir su misión la institución se encuentran definidos lineamientos y directrices institucionales expresados en la Política Educativa y Pedagógica de la USTA y en el Estatuto docente que exponen la comprensión de la docencia como proceso de mejora permanente y la intención institucional de ofrecer alternativas para propender por el desarrollo integral del profesorado.

Ofrecer una educación de calidad para la Universidad Santo Tomás, significa formar seres humanos con valores éticos que cumplan con sus deberes y logren convivir en paz, esto es posible siempre y cuando cada profesor como figura encargada de formar a las nuevas generaciones, tenga acceso a una formación permanente, una actualización que incluya el saber disciplinar y el saber pedagógico que le aporta a los docentes el “aprender a enseñar” y “enseñar a aprender”. Por lo anterior para la USTA Bucaramanga es imperante establecer acciones que le permitan desarrollar lo establecido en la Política Educativa y Pedagógica (2009:15) que consiste en:

- El diseño y desarrollo de un programa de formación y actualización docente que responda a los retos de las nuevas epistemologías y pedagogías en el contexto de la sociedad de la información y el conocimiento.
- La aceptación del trabajo con pares como proceso formativo de igual valor que el realizado mediante la interacción con expertos.
- La inclusión de la investigación de la enseñanza como parte fundamental de los procesos de formación para la transformación de las prácticas pedagógicas.
- El fomento de los espacios para la sistematización de las experiencias pedagógicas e investigativas.

Así mismo, como referente institucional, el Estatuto Docente de la Universidad en el capítulo II, en el artículo 9 establece las “modalidades de vinculación y el escalafón docente”, menciona que los docentes se vincularán y escalafonarán según la dedicación que tiene contemplado el tiempo completo, medio tiempo, cátedra y ocasional; establece para este propósito cinco categorías, que en relación con la formación docente van desde el nivel profesional hasta los niveles de especialista, magíster y doctor, para el ascenso en estas se tienen en cuenta requerimientos específicos de cada categoría.

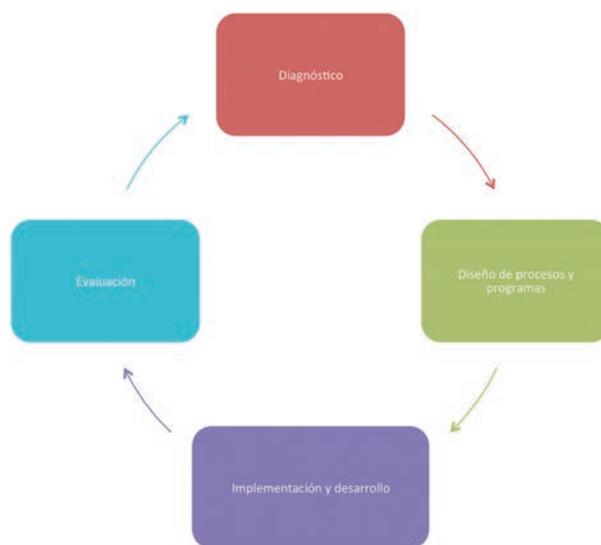
En el capítulo VII “De los derechos y deberes del docente” artículo 25 “Derechos” se menciona que los profesores de la institución deben participar en programas de actualización de conocimientos y perfeccionamiento académico, humanístico, científico, técnico y artístico, de acuerdo con los planes que sean adoptados por la seccional.

Respecto al tema que nos ocupa, el Estatuto Docente en el capítulo IX artículo 29 define la “Actualización y perfeccionamiento docente” como: “la actualización y el perfeccionamiento son el resultado de actividades que enriquecen el acervo integral, consecuencia del deber y el derecho que cada docente a superarse en beneficio de los estudiantes, de sí mismos y de la Universidad”, esta actualización se puede desarrollar principalmente bajo lo establecido en el artículo 30 que al respecto menciona lo siguiente: a).- Programas de educación superior a nivel de posgrado: especializaciones, maestrías y doctorados. b).- Cursos, seminarios y demás programas de educación no formal. c).- Pasantías interinstitucionales. d).- Trabajos de investigación individuales o colectivos. e).- Comisión de estudios.

Para gestionar las políticas institucionales y en coherencia con estas, la Vicerrectoría Académica de la Universidad Santo Tomás Seccional Bucaramanga, a través del Centro de Estudios en Educación (CEE) crea el “Sistema Institucional de

Formación Permanente del Profesorado” SIFOPP. Su diseño consta de cuatro fases (cf. Esquema 1). Su carácter sistémico implica que sus fases se desarrollen de manera continua, a fin de promover la dinámica de los procesos, su evolución permanente, pertinencia y actualización.

Esquema 2: Fases de SIFOPP



Fuente: Elaboración propia, 2010

Siendo así, este estudio permitió alcanzar la **FASE DIAGNÓSTICO**, los resultados obtenidos son parte imperante para la conceptualización y diseño de los procesos y programas que integran el SIFOPP en relación con la formación docente, la pedagogía, didáctica y evaluación, el currículo, la investigación educativa, las publicaciones y la definición de un plan de estímulos y reconocimientos al profesorado. Este tuvo una duración de 20 meses comprendidos entre mayo 2010 y diciembre 2011. Entre tanto, dado el carácter sistémico antes mencionado del SIFOPP, en marzo de 2011 el CEE, inicia la **FASE DE DISEÑO DE PROCESOS Y PROGRAMAS**, con base en los resultados parciales obtenidos, de modo que a medida que se avanzaba en los resultados de esta investigación se avanzaba, a su vez, en la construcción de estos, obteniéndose a junio de 2011 la primera versión del SIFOPP y sus PROGRAMAS, la cual contó con la aproba-

ción del Consejo Académico Particular para iniciar la **Fase de Implementación y Desarrollo**, a partir del II semestre de 2011 y finalmente se inicia a partir del año 2012 la **Fase de Evaluación**, mediante el seguimiento y la valoración de los resultados obtenidos en los procesos desarrollados, los cuales son realimentados en cada ciclo de implementación. En este mismo sentido, actualmente se adelanta la investigación "Cambios generados en la gestión académica a partir de la implementación del Sistema Institucional de Formación Permanente del Profesorado – SIFOPP – en la Universidad Santo Tomás 2010 - 2012" con la cual se pretende valorar el impacto alcanzado desde su creación e implementación.

Principales Resultados

A continuación se presentan algunos de los principales hallazgos obtenidos a partir del análisis categorial conseguido de las entrevistas realizadas, junto con el análisis reflexivo realizado desde la perspectiva de esta investigación a los resultados de la investigación *Concepciones y Prácticas Pedagógicas de Profesores Universitarios*, el caso de la Universidad Santo Tomás Bucaramanga fuentes principales de este estudio. (Basto Torrado, S. López Vargas, en prensa)

- Al entrevistar a los decanos, directores de unidad académica y secretarios de división acerca de cuáles son las principales dificultades que pueden presentarse por parte de los docentes para realizar procesos de formación y actualización, aunque se advierte que debe ser una responsabilidad personal, se reconoce que interfieren en este propósito factores como el tiempo requerido y los recursos económicos que el profesor puede asignar a su formación y actualización.
- En cuanto a la formación postgradual en maestría y doctorado, los entrevistados expresan la necesidad de adelantar estudios de este nivel por parte del cuerpo docente. El interés radica en que la Institución actualmente trabajan en el diseño de diferentes proyectos académicos a nivel de pregrado sino también de posgrado, se plantea la posibilidad de crear la planta docente con los mismos profesores que recibieron formación en maestría o doctorado por lo que se enfatiza en la necesidad específica de adelantar estudios con énfasis en sus propias disciplinas, teniendo en cuenta que manifiestan la dificultad de encontrar docentes con estudios de postgrado requeridos para abordar disciplinas particulares y exclusivas de su área de estudio. Además, se menciona la "movilidad docente" como manera de intercambio de saberes y también con proyección a dar un refuerzo a los programas vigentes. Es así como la formación docente en maestrías y doctorados se considera un beneficio mutuo para la institución y para los docentes.
- La institución ha realizado esfuerzos encaminados a fortalecer la formación y actualización docente, se pudo establecer que durante los últimos años (2006-2010), se han adelantado cursos, talleres y los diplomados en Ambientes Virtuales de Aprendizaje (AVA) el Diplomado en Pedagogía de la Educación Superior (con vigencia hasta segundo semestre de 2009), y el Diplomado en Investigación, sin embargo un número bastante considerable de docentes no los han cursado. (CEE. 2010)
- La decidida iniciativa de la universidad en preparar una oferta de asignaturas bimodales o virtuales en los programas académicos de pregrado y postgrado es un ámbito de proyección institucional, así como también la oferta de capacitaciones corporativas, el plan de desarrollo 2010-2013, da cuenta de las metas esperadas en este sentido. En informe presentado por la Oficina de Educación Virtual

2011, se encuentran especificados los objetivos propuestos por esta unidad académica en relación con la formación del profesorado entre los que se establecen: a).- Capacitar al profesorado universitario en el diseño formativo de ambientes virtuales a través de la herramienta Moodle, para iniciar el desarrollo de propuestas de docencia que incluyan herramientas electrónicas como complemento a la presencialidad. b).- Desarrollar propuestas de capacitación que cualifiquen el proceso de incorporación de TIC, según las necesidades de formación que tengan los agentes educativos (CEE:2011). El mismo informe permite apreciar mediante una Tabla los datos estadísticos de docentes de la institución formados en este programa durante los años 2007 al 2011, de donde se han capturado los siguientes datos: 2007 (58), 2008 (66), 2009 (130), 2010 (87), 2011 (24), para un total de 365 docentes formados. A su vez, se presenta el total de aulas virtuales creadas a partir del II semestre del año 2008, y el número de docentes vinculados, los datos refieren:

En el caso del diplomado en Pedagogía de la Educación Superior al estudiar los archivos del programa, los registros encontrados arrojaron como información que el diplomado fue cursado por 51 docentes en el año 2007, 48 docentes en el año 2008 y 8 docentes en el año 2009, para un total de 107 docentes formados durante estos tres años, lo cual muestra una baja demanda del programa, que sumando a la escasa aplicación de los aprendizajes obtenidos por los docentes en el aula no registra un impacto representativo en los procesos curriculares de las facultades, de acuerdo con los hallazgos obtenidos en este estudio en su lugar fue diseñado por el CEE durante el I semestre de 2010, el diplomado en Docencia y Gestión Curricular el cual se implementó a partir del II semestre de 2010, su impacto en la comunidad académica, es analizado actualmente como parte de la investigación cambios generados en los procesos de gestión académica a partir de la implementación del SIFOPP en el periodo comprendido entre los años 2010 y 2012 en la USTA Bucaramanga.

II-2008	41 aulas virtuales	41 docentes vinculados
I- 2009	115 aulas virtuales	54 docentes vinculados
II-2009	194 aulas virtuales	107 docentes vinculados
I- 2010	213 aulas virtuales	145 docentes vinculados
II-2010	270 aulas virtuales	176 docentes vinculados
I-2011	327 aulas virtuales	167 docentes vinculados
II-2011	372 aulas virtuales	177 docentes vinculados

Fuente: Oficina de Educación virtual. USTA Bucaramanga (2011)

En cuanto al diplomado en investigación, las voces de algunos de los profesores que han cursado el Diplomado en Investigación, lo consideran una buena herramienta para iniciarse en el campo de la investigación por los aportes que han recibido de los expertos en el área, quienes les brindan una guía para la elaboración de proyectos de investigación permitiendo con esto que puedan obtener el apoyo de las instituciones en la elaboración de futuros trabajos de investigación. Por otra parte, se encuentra que para algunos participantes el grado de profundidad de la temática es muy básico, se trata de profesores que ya tienen saberes previos y han realizado investigaciones por lo que consideran que se requiere ofrecer varios cursos o diplomados que permitan profundizar en el campo de la investigación y que tengan un enfoque más práctico.

- Con base en las entrevistas es posible percibir un sentimiento generalizado encaminado a la necesidad de transformar las prácticas pedagógicas, de un sistema de enseñanza tradicional que, generalmente, redundaba en las clases magistrales, a una enseñanza centrada en el análisis de situaciones y problemas del contexto real, en busca de que los estudiantes adquieran los saberes básicos de su formación. Los entrevistados coinciden en que los profesores manifiestan la necesidad de adquirir formación pedagógica para fundamentar sus prácticas docentes en un sustento teórico que les permita desarrollar el proceso de enseñanza, de acuerdo con resultados obtenidos en la investigación concepciones y prácticas de profesores universitarios el caso de la USTA, fuente documental de este estudio, gran parte de ellos reconoce que se encuentran frente a sus clases dando lo mejor de su experiencia laboral, de su conocimiento disciplinar, pero desprovistos de cualquier fundamentación para enseñar. Sus prácticas de enseñanza están basadas en hábitos que se han ad-



Imagen archivo USTA

quirido con el tiempo o replicando el modelo al que fueron expuestos.

- La necesidad de formación en lengua extranjera por parte de los profesores, en especial del idioma inglés le da al Instituto de Lenguas y Culturas Extranjeras la oportunidad de proyectarse en la cualificación de profesores de la universidad.
- En cuanto al abordaje de estrategias didácticas para la formación de competencias uno de los procesos claves que adelantan varias facultades es el proyecto integrador, el cual se concibe como un proceso en el que se organizan y desarrollan un conjunto de actividades en las que se integra el conocimiento de todas las asignaturas. En el área de la salud, la universidad ha adquirido equipos que permiten una mayor precisión en los procedimientos que los estudiantes deben aprender, lo cual favorece la actuación de los estudiantes en su disciplina. Igualmente se re-

fiere la necesidad de continuar aunando esfuerzos para la formación de los profesores en este ámbito.

- Por otra parte, se encuentran esfuerzos hechos por los docentes con el fin de optimizar el proceso de enseñanza, apoyados en el uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC), las cuales se han convertido en herramientas fundamentales en la labor pedagógica. Sin embargo, se hace especial énfasis en ciertos aspectos que podrían ser tenidos en cuenta para mejorar como trabajar en la concepción y el uso de la modalidad virtual que tienen los profesores mediante actualización, asesorías y seguimiento. A este respecto se requiere estar en contacto con profesores y estudiantes para enterarse de la evolución de los mismos, controlar las deficiencias que se presentan en las aulas virtuales y en el proceso pedagógico, trabajar conjuntamente administrativos, docentes y estudiantes en el fortalecimiento de estas prácticas, que aún para muchos profesores tienen dificultad.
- En cuanto a las prácticas evaluativas, una de las principales estrategias de evaluación utilizadas por los profesores es la evaluación escrita tipo "ECAES", hoy denominada "SABER PRO" que consiste en un examen escrito con preguntas de selección múltiple y de una sola respuesta correcta con las que se busca preparar a los estudiantes desde su proceso formativo para la presentación de estas pruebas de Estado. Por otra parte, los docentes comienzan a trascender las franjas numéricas y encontrar explicaciones para interpretar estos resultados, se transforman, de esta manera, la evaluación netamente cuantitativa en una evaluación más reflexiva y significativa, así mismo se genera una cultura diferente frente a la evaluación en la que los estudiantes conozcan

con anterioridad la forma como van a ser evaluados. La innovación de estrategias de evaluación es uno de los ámbitos de formación docente, en los que se detecta mayor interés y necesidad por parte de los profesores, para la implementación de un currículo problémico y por enfoque de competencias en las aulas.

- Como parte del proceso de evaluación se está promoviendo la integración de la autoevaluación y la evaluación, pasando de una evaluación centrada en la heteroevaluación realizada por parte del docente, a procesos de evaluación donde interviene el mismo estudiante, como actor del aprendizaje (autoevaluación) y la participación de sus pares (coevaluación), empezándose a encontrar como resultado positivo un mayor grado de responsabilidad y autonomía de los estudiantes en su proceso de aprendizaje, lo cual redundará en el incremento de los índices de promoción y disminución de la mortandad académica y deserción. Dado que no todos los docentes, ni en todas las asignaturas se promueven estos espacios de evaluación, se encuentra en este aspecto otro escenario de formación del profesorado en la USTA Bucaramanga.
- Existen Facultades que han implementado modelos evaluativos muy particulares de acuerdo a su disciplina y necesidades específicas, uno de los casos es la evaluación modular la cual engloba todas las asignaturas cursadas durante el semestre y donde se pretende desarrollar habilidades en el campo de la investigación y la argumentación. Se considera importante aclarar que también utilizan la evaluación por asignaturas la cual es utilizada para los estudiantes que se encuentran rezagados en su proceso académico. Se reconoce por parte del entrevistado(a) que la implementación del modelo evaluativo, fue un poco difícil, pero que han tenido



Imagen archivo USTA

varios logros y que este ha ayudado a fortalecer la competencia de investigación, la cual es clave en la formación de sus estudiantes, no obstante este debe mejorarse y cada semestre se requiere un trabajo coordinado para que los docentes nuevos, que no han participado en estos procesos formativos logren apropiarse de la metodología.

- El cumplimiento de las funciones del Comité Curricular son de gran importancia en el desarrollo de los procesos esenciales (docencia, investigación y proyección social) de una Institución de Educación Superior (IES). Este organismo es el encargado de asegurar la pertinencia de los planes de estudio, las estrategias didácticas y de evaluación establecidas para lograr el perfil profesional esperado en los egresados, con lo cual se ha establecido una periodicidad

horario de reuniones con el fin de analizar los procesos curriculares del programa académico. Pero, se aprecia una duplicidad en cuanto a las funciones que se estima debe cumplir el Comité Curricular y el Comité de Autoevaluación o Autoregulación, pues a la vez están integrados por los mismos docentes que ejercen el rol de coordinadores de área y que además cumplen otras funciones. Así como confusión con las funciones que debe cumplir el Consejo de Facultad, al asignar a este la responsabilidad de emitir concepto sobre asuntos referidos a los estudiantes, e integrar estudiantes a éste.

- El Coordinador de Área/Módulo, es el responsable de ejecutar funciones tales como: seguimiento a los planes de asignatura a través del desarrollo de los planes de clase, mediante reuniones periódicas con los profesores. Este Ejercicio está contemplado en la evaluación docente como práctica de coevaluación.
- Dentro de las funciones principales del ejercicio de la docencia se encuentra la planeación curricular. Por ello la Universidad Santo Tomas considera el Plan de Asignatura y el Plan de Clases como herramientas de gestión curricular, indispensables, porque no sólo permite planear el desarrollo de la clase durante todo el semestre, sino realizar el seguimiento y la evaluación de la ejecución de las mismas y su impacto en el aprendizaje de los estudiantes. Respecto a la implementación y adopción de estas herramientas por el profesorado se encontró que empiezan a ser identificadas por parte del mismo, y en su gran mayoría, las Facultades inician el proceso de adopción y transición de los planes de estudio de acuerdo con el procedimiento establecido desde el proceso de gestión del conocimiento, el aprendizaje y la docencia.
- Como beneficios de la implementación del plan de asignatura y el plan de cla-

ses se reconoce la mayor profundidad los contenidos frente a sus estudiantes, el trabajo colectivo de los profesores del área, ya que son ellos los expertos y pueden decidir el grado de complejidad con que serán tratados los contenidos pudiendo organizar todo en conjunto, es decir, desde la teoría hasta la evaluación, un beneficio más es que ayuda a tener actualizados diversos elementos del Plan de Asignatura como son la evaluación, los contenidos temáticos, la bibliografía y les ayuda a que los contenidos de las asignaturas no sean repetitivos.

- La calidad es uno de los pilares fundamentales de la educación, para lograr alcanzarla, es necesario estimular el desempeño de los docentes poniendo a su alcance los elementos que favorezcan y motiven el cumplimiento de su actividad, para lo cual es indispensable que se capaciten y actualicen de forma permanente a través de diversos programas de posgrado. Se pudieron encontrar algunas acciones de apoyo a los docentes con este propósito, como es la ayuda económica en relación al pago de matrícula de sus estudios de posgrado, aunque aún no se cuenta con una política institucional al respecto, y los entrevistados consideran debe ampliarse aún más en relación con el número de docentes y su interés de cualificación.

Conclusiones:

- En el contexto nacional e internacional de la Educación Superior, este estudio aporta la experiencia de la aplicación de la investigación educativa en el campo de administración educativa. En el ámbito de estudio de la formación del profesorado lo convierten en un referente importante en la construcción de estudios similares en este ámbito pedagógico, ya que la formación de competencias docentes, juega un papel preponderante en el cumplimiento

de los propósitos y metas de la institución, su liderazgo en cada una de las actividades académicas constituye un factor determinante para el cumplimiento de las funciones de docencia, investigación y extensión.

- En el contexto institucional, los resultados obtenidos en este estudio se constituyen en el punto de partida para la reflexión institucional, que debe realizarse de forma permanente a fin de adelantar el seguimiento necesario a todos los factores que implica el desarrollo docente que den cuenta del desarrollo de competencias de los docentes y sirva de realimentación a cada uno de los programas que integran el Sistema Institucional de Formación Permanente del Profesorado (SIFOPP).
- La fase diagnóstico en el SIFOPP, como proceso de investigación educativa, fue valorada con quienes en ella intervinieron (decanos de facultad, directores de oficina y departamento, secretarios de división), como un espacio necesario para determinar conjuntamente las necesidades formativas del profesorado y establecer el impacto que los programas de formación tienen sobre la práctica pedagógica. El ambiente de diálogo en el que se llevó a cabo la entrevista propició el proceso metacognitivo, realizado por los actores involucrados, indispensable en el propósito de la universidad de ser una institución que aprende.
- La importancia de la formación y actualización del profesorado universitario, no da lugar a discusión en ningún escenario, de orden institucional, nacional e internacional, por el contrario, se puede apreciar el consenso general al respecto, expresado en políticas públicas, esfuerzos institucionales para asegurar su desarrollo. Esta realmente es todo un desafío para el profesorado, que consciente del com-

promiso y responsabilidad social de su misión, siente la necesidad de estar en permanente aprendizaje a través de diversas alternativas como cursos cortos, diplomados, especializaciones, maestrías y doctorados, los cuales requieren del docente dedicación de tiempo e inversión económica principalmente.

- Dentro de las necesidades de formación docente, determinadas por este estudio, se pueden mencionar además, la necesidad de continuar ofreciendo los programas ya vigentes en la institución y la implementación de nuevos programas en los siguientes ámbitos: la continuidad del Diplomado en Ambientes Virtuales de Aprendizaje, del Diplomado en Desarrollo de Competencias Comunicativas en Lengua Extranjera Inglesa, de Docencia y Gestión Curricular, la reiniciación o apertura de nuevo programa Diplomado en Investigación y la oferta de nuevos programas en elaboración de artículos científicos, en competencias comunicativas oral y escrita y en lengua extranjera portugués e informática.



Imagen fotografía María Isabel Jasbón

- En cuanto al ámbito disciplinar, se aprecia un sentido interés del profesorado por continuar estudios de maestría y doctorado, en las diversas áreas disciplinares, de sus campos de formación, que se ve limitado por la escasa oferta regional, el costo de los programas y las limitaciones en el apoyo institucional.
- Como uno de los principales hallazgos de este estudio se puede definir la importancia de establecer un Plan de Estímulos y Reconocimiento al Desarrollo y la Innovación Docente, este puede considerarse la base fundamental del SIFOPP, puesto que gran parte de los aspectos desmotivantes y dificultades para acceder a los procesos formativos y de actualización detectados

hacen referencia a la limitada existencia de estímulos de diversa índole para el profesorado.

- Como parte del seguimiento al desarrollo y la innovación docente, se requiere estructurar una base de datos mediante la cual sea posible adelantar el proceso de *Análisis de desarrollo profesoral*. Lo que se propone es generar un sistema de información en el que de manera permanente se mantengan actualizados los datos de formación, investigación, producción intelectual, participaciones y ponencias en eventos, publicaciones y elaboración de materiales didácticos que elabore el docente. Se pretende que este sistema de información integre además los resultados de la evaluación docente, con el propósito de poder realizar un seguimiento sistemático y riguroso del desarrollo docente a partir del cual la institución pueda mejorar sus procesos de toma de decisiones frente a la ubicación y dedicación del docente en las actividades de docencia, investigación y extensión.

Referencias bibliográficas

- Basto Torrado, S. López Vargas, B y Serrano Arocha, S. (2011) Concepciones y Prácticas Pedagógicas de Profesores Universitarios, el caso de la Universidad Santo Tomás Bucaramanga. Centro de Estudios en Educación – Espiral – Grupo Interdisciplinario de Investigación Educativa. Bucaramanga. En prensa.
- Cano, E. (2005). Como mejorar las competencias de los docentes. Grao. Barcelona.
- Centro de Estudios en Educación, Coordinación de Desarrollo Docente y Curricular (2010), Actas de evaluación y rediseño del programa diplomado en Ambientes Virtuales de Aprendizaje. USTA. Bucaramanga.
- Centro de Estudios en Educación, Coordinación de Formación Pedagógica (2010-2011). Informe de Gestión. USTA. Bucaramanga.
- Centro de Estudios en Educación. (2011). Sistema Institucional de Formación Permanente del Profesorado. Versión I de Junio de 2011, Versión II de Noviembre de 2011. Versión III Diciembre de 2012. USTA: Bucaramanga.
- Coordinación de Pedagogía y Perfeccionamiento Docente. Informe Anual de Resultados (2007-2008-2009). USTA: Bucaramanga.
- García F, J.A.; Tobón, S. y López R, N.M. (2010). Currículo, didáctica y evaluación por competencias. Análisis desde el enfoque socio formativo. Unimet. Caracas.
- Ley sobre la Educación Superior. (1998, 28 de diciembre). Suplemento Ley General de Educación.
- López Rodríguez. N.M., y Garcia Fraile J.A. (2012). ¿Qué son las competencias en educación? Una aproximación desde el enfoque socioformativo. Gafra Editores. Mexico.
- Martínez B., A. et.al (1998). Crónicas del desarraigo: Historia del Maestro en Colombia. En: Ministerio de Educación Nacional (2010) Políticas y Sistemas Colombiana de Formación y Desarrollo.
- Oficina de Educación Virtual (2011). Informe Objetivos Estratégicos. USTA. Bucaramanga.
- Perrenoud, P. (2004). Desarrollar la práctica reflexiva en el oficio de enseñar. Barcelona: Editorial Graó.
- Rodríguez Zidán, E. (2003). "Reforma de la educación superior en América Latina. Algunas reflexiones sobre calidad de la enseñanza universitaria, formación del profesorado y las reformas institucionales actuales a partir del análisis del debate en la Universidad Uruguaya". Revista Fuentes, número 5, España http://huespedes.cica.es/aliens/revfuentes/mono_03.htm(consultada el 20/05/2011)
- Sánchez Núñez, J.A.; (2001). "El desarrollo profesional del docente universitario", Revista Universidades, número 22 <http://www.udual.org/CIDU/Revista/22/DesarrolloProfesional.htm> (Consultado 19/05/2011)
- Universidad Santo Tomás. (2011). Sistema Integrado de Gestión de la Calidad. Proceso de Gestión Humana. Procedimiento de Selección Docente. Julio 2011. Bucaramanga.
- Universidad Santo Tomás (2010). Sistema Integrado de Gestión de la Calidad. Proceso Gestión del Conocimiento el Aprendizaje y la Docencia, Valoración Pedagógica y Disciplinar. versión I: Julio 2010. Bucaramanga.

Universidad Santo Tomás (2011). Sistema Integrado de Gestión de la Calidad. Proceso Gestión del Conocimiento el Aprendizaje y la Docencia, Valoración Pedagógica y Disciplinar. versión II Abril 2011. Bucaramanga.

Universidad Santo Tomás. (2010). Sistema de Gestión de Calidad. Proceso Gestión del Conocimiento el Aprendizaje y la Docencia, Instructivo y Formato del Plan de Asignatura. versión I, Noviembre de 2010. Bucaramanga.

Universidad Santo Tomás. (2011). Sistema de Gestión de Calidad. Proceso Gestión del Conocimiento el Aprendizaje y la Docencia, Instructivo y Formato del Plan de Clase. versión I, Noviembre de 2010. USTA, Bucaramanga.

Universidad Santo Tomás. (2004). Estatuto docente. Bogotá.

Universidad Santo Tomás. (2009). Política Educativa y Pedagógica en la Universidad Santo Tomás. Bucaramanga.

Cómo citar este artículo:

López, R. N. (2013). Una mirada al desarrollo docente y la formación del profesorado en la Universidad Santo Tomás Seccional Bucaramanga. *Espiral, Revista de Docencia e Investigación*. 2 (2), 37-58