



VII COLOQUIO INTERNACIONAL  
SOBRE GESTIÓN UNIVERSITARIA  
EN AMERICA DEL SUR

"Movilidad, Gobernabilidad e Integración Regional"

Mar del Plata, Argentina

29 de Noviembre al 1º de Diciembre de 2007



**TITULO: DEUDA PENDIENTE CON LOS DOCENTES  
DE EDUCACIÓN SUPERIOR:**

- **EL PREFECCIONAMIENTO DOCENTE** -

-

**AUTORES:**

Mg. Gestión Universitaria ing. Liliana Adela Zamboni – UTN. E-mail: lzamboni@frsn.utn.edu.ar

Mg. Gestión Universitaria ing. Hugo René Gorgone – UTN. E-mail: hgorgone@arnet.com.ar

**RESUMEN**

La Universidad de comienzos del siglo XX y hasta pasados los años 50, tenía una estructura marcadamente disciplinar, donde las temáticas se presentaban de modo compartimentado. En este contexto los académicos eran considerados por la sociedad y en casos por ellos mismos, como los dueños del saber.

En este contexto no era imaginable pensar en un profesor universitario asistiendo como estudiante a un curso de actualización y/ó perfeccionamiento, que para la época se consideraba "capacitación", y es posible disentir con la utilización del término.

Sin embargo producto de la necesidad y de la propia Ley 24.521 de Educación Superior se ha reflexionado sobre el tema, hasta el punto de tomar la actualización y el perfeccionamiento como un "derecho".

El trabajo hace un repaso por la realidad actual nacional, en particular la Universidad Tecnológica Nacional, analiza los factores que parecen retardar o acelerar el proceso; y ensaya una serie de acciones propositivas al efecto de contribuir positivamente en la materia.

## **INTRODUCCIÓN**

Si nos remitimos a la Universidad de comienzos del siglo XX y hasta pasados los años 50, nos encontramos con una Universidad marcada por una estructura estrictamente disciplinar. Las temáticas eran absolutamente compartimentadas, y esto era exhibido con orgullo. Los académicos eran considerados por la sociedad y se consideraban ellos mismos, los dueños del saber.

En este contexto no era imaginable pensar en un profesor universitario asistiendo como estudiante a un curso de actualización y/o perfeccionamiento, que para la época se consideraba “capacitación”, y es posible disentir con la utilización del término.

El término “capacitación docente”, que se aplica en los diferentes niveles del sistema de educación, no resulta del agrado de muchos docentes, especialmente de aquellos que aún se mantienen apegados a la Universidad que Gibbon [1] de nomina Modalidad 1. Capacitar para una determinada tarea, implica dirigirse a quién está discapacitado para desempeñarla. Es así como en la Ley 24.521 se ha recapacitado favorablemente sobre el tema y se habla de “actualización” y “perfeccionamiento”, tal como se transcribe en el párrafo siguiente:

*Ley Nacional de Educación Superior 24.521 [2]*

*Art 11. Son derechos de los docentes de las instituciones estatales de educación superior...:*

*c) Actualizarse y perfeccionarse de modo continuo a través de la carrera académica*

*Art. 12. Son deberes de los docentes de las instituciones estatales de educación superior:*

*c) Actualizarse en su formación profesional y cumplir con las exigencias de perfeccionamiento que fije la carrera académica.*

El Ministerio de Educación y Ciencia de España encargó en el año 1992 a un equipo de expertos la realización de un El informe sobre "La Formación del Profesor Universitario", definiendo el desarrollo profesional del docente universitario como:

*Cualquier intento sistemático de cambiar la práctica, creencias y conocimientos profesionales del docente universitario, hacia un propósito de mejora de la calidad docente, investigadora y de gestión. Este concepto incluye el diagnóstico de las necesidades actuales y futuras de una organización y sus miembros, y el desarrollo de programas y actividades para la satisfacción de estas necesidades (p.35).*

Los programas de actualización no tienen una gran recepción por parte de los docentes del sistema de ES, y necesariamente debe analizarse el por qué. Hemos detectado varias causales por las que no es una práctica habitual en nuestros docentes acercarse a los cursos que se les ofrecen: los programas de pos grados son costosos – económicamente fuera del alcance de un docente de ingresos medios-; las cargas horarias son excesivas para quién habitualmente tiene un trabajo académico, otro en el campo profesional y pretende tener una familia; los cursos cortos no tienen validez para acceder a un reconocimiento oficial; fuera de las grandes ciudades es muy difícil, cuando no imposible, acceder a una oferta multidisciplinar de cursos de actualización, y podríamos continuar enumerando muchas más que se reciben de parte de los docentes de ES, ya como obstáculos verdaderos, ya como excusas, pero que deben ser atendidos y contemplados al momento de modificar rumbos y/o estrategias a adoptar.

### ***PORQUE CRECE LA OFERTA DE FORMACION CONTINUA***

Aunque podamos citar múltiples factores que dificulten la formación docente continua, existen evidencias ciertas del creciente interés por mejorar la calidad de la educación y, consecuentemente, por la formación pedagógica de los docentes universitarios.

Entre tantos factores podríamos citar como elementos de cambio profundos:

- El cambio como paradigma principal de estos tiempos que obliga a la sociedad al reposicionamiento continuo en cuanto a perspectivas y nuevas dimensiones.

- El cambio tecnológico, en particular la TICs, que hace que en muchos casos los alumnos tengan mayor manejo de estas herramientas que los propios docentes.
- El cambio en los alumnos y su formación, que llegan al nivel universitario con conocimientos menos afirmados en lo disciplinar y mas amplios en lo socio cultural.
- El cambio operado en los criterios de valuación y acreditación del sistema universitario que comienza operando sobre lo institucional, pero que como era obvio desemboca en la evaluación del docente.
- El cambio en el criterio de la formación que supera la idea de la actualización para potenciar el rol profesional del docente universitario. La importancia de este desarrollo profesional surge, entre otros factores, de la necesidad de mejorar

### ***FACTORES QUE DIFICULTAN LA FORMACION DOCENTE CONTINUA***

Podemos enumerar entre tantos, los factores que a nuestro entender son aquellos que mas hacen dificultosa la extensión de una profunda estrategia de formación docente continua en la universidad.

- Ausencia de una cultura de formación y mejora continua de la docencia.
- Una escasa valoración de la actividad docente universitaria.
- Un bajo involucramiento de los Departamentos en la formación de su plantilla docente.
- Centro o áreas pedagógicas escasamente potenciados en las distintas universidades
- Poca y/o nula utilización de la evaluación y auto evaluación en la formación como instrumentos para desarrollar procesos de mejora e innovación educativa.

### ***ALGUNAS OPINIONES OFICIALES***

El Ministerio de Cultura y Educación de la Nación, hace referencia y de alguna manera desglosa el significado que se le da a los diferentes cursos destinados a los docentes y/o aspirantes a la docencia, y en forma resumida sería lo siguiente:

- La capacitación permite adecuarse en forma permanente al ejercicio de la profesión.

- El perfeccionamiento permite profundizar conocimientos y construir herramientas para generar innovaciones y procesos de transformación.
- La actualización permite completar aspectos de la formación que aparecen como nuevos requerimientos.

Sea una u otra denominación, cualquiera de las formas están fuertemente orientados al mejoramiento de la educación y a la profundización de los niveles de profesionalización de los docentes.

En esta etapa de formación superadora se debe aspirar a introducir al docente en el diseño, la implementación y la evaluación de estrategias superadoras. Permitirle recoger, sistematizar, evaluar y difundir experiencias innovadoras de otros docentes. Contribuir, además, a la generación de marcos conceptuales que fundamentan diferentes cursos de acción.

La interacción dinámica y las acciones conjuntas y coordinadas suponen una modificación tanto de la estructura cuanto de la organización académica. La función de formación recuperará las experiencias provenientes de las acciones de capacitación e investigación, como contenidos de la formación docente. Como dice Daniel Bell, en [3], la acumulación del conocimiento procede de diferentes tipos de aprendizajes, sean estos de procesos formales (la educación, las actividades de I+D) o informales (la experiencia laboral, la interacción social). Estas diversas instancias de acumulación de conocimiento ubican de un modo diferente a las instituciones tradicionales.

## ***OFERTA ACADÉMICA EN GESTIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LOS DOCENTES DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR***

1.- Universidad Nacional de San Luís

Facultad de Ciencias Humanas

Oferta: Maestría en Educación Superior

Especialización en Educación Superior

Especialización en Docencia Universitaria

2.- Universidad Tecnológica Nacional

XX Facultades Regionales

Oferta: Maestría en Docencia Universitaria

Especialización en Docencia Universitaria

3.- Universidad Nacional de Tres de Febrero

Oferta: Maestría en Políticas y Administración de la Educación

4.- Universidad Nacional de Lomas de Zamora

Facultad de Derecho

Oferta: Maestría en Gestión y Políticas Universitarias en el MERCOSUR

Especialización en Gestión y Políticas Universitarias en el MERCOSUR

5.- Universidad Nacional de Salta

Oferta: Especialidad en Docencia Universitaria

6.- Universidad Nacional de Tucumán

Facultad de Filosofía y Letras

Oferta: Maestría en Docencia Superior Universitaria

7.- Universidad Nacional del Nordeste.

Oferta: Especialización y Maestría en Docencia Universitaria

### ***LA MAESTRIA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA DE LA UNIVERSIDAD TECNOLOGICA NACIONAL***

#### **CURSANTES POR CARRERA**

<b>Carrera</b>	<b>1996</b>	<b>1997</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>
Docencia Universitaria		74	232	180	374	435	609	508	554	315	310

Últimos datos 2006 la matrícula se construye con nuevos inscriptos y cursantes

#### **SEDES DE IMPLEMENTACION DE LA MAESTRIA**

<b>Avellaneda</b>	Maestría y Especialización en Gestión de la Educación Superior Maestría y Especialización en Docencia Universitaria
<b>Buenos Aires</b>	Maestría y Especialización en Docencia Universitaria Maestría y Especialización en Gestión de la Educación Superior
<b>Córdoba</b>	Maestría y Especialización en Docencia Universitaria
<b>Delta</b>	Maestría y Especialización en Docencia Universitaria
<b>Haedo</b>	Maestría y Especialización en Docencia Universitaria

<b>La Rioja</b>	Maestría y Especialización en Docencia Universitaria
<b>Mendoza</b>	Maestría y Especialización en Docencia Universitaria
<b>Reconquista</b>	Especialización en Docencia Universitaria
<b>Resistencia</b>	Maestría y Especialización en Docencia Universitaria
<b>Rosario</b>	Maestría y Especialización en Docencia Universitaria
<b>San Francisco</b>	Especialización en Docencia Universitaria
<b>San Nicolás</b>	Maestría y Especialización en Docencia Universitaria
<b>Tucumán</b>	Maestría y Especialización en Docencia Universitaria

TITULO: ESPECIALISTA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

GRADUADOS

Carrera	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007*	TOTAL
<b>Docencia Universitaria</b>	0	0	55	104	70	59	7	65	60	49	17	486

TITULO: MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

Carrera	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007*	TOTAL
<b>Magister en Docencia Universitaria</b>			1	4	7	4	4	12	2	34

PLANES DE TESIS DE MAESTRIA

Carrera	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
<b>M. Doc. Universitaria</b>					8	8	14	15	19	21	14	13

TOTAL 112

**ANALISIS DE LA SITUACION EN LA UNIVERSIDAD TECNOLGICA NACIONAL**

Como docentes de la Universidad Tecnológica Nacional, disponemos de datos a analizar en este ámbito de la ES. Es de destacar que esta Universidad se abocó rápidamente a la estructuración de un plan de formación docente. Aún cuando los resultados alcanzados no hayan sido los planeados, la formación no implica necesariamente graduación. Todo curso, seminario, conferencia, taller ó la forma en que se quiera abordar, es un enriquecimiento para el desempeño profesional del docente.

- Las ofertas de Maestría en Docencia Universitaria y la Especialización afín, se ofrece en 12 de las 29 sedes académicas de la UTN, en particular en aquellas de mayor volumen de alumnos.
- En dos de ellas, las más pequeñas como Reconquista y San Francisco, se ofrece solo la Especialización en Docencia Universitaria.
- Bajo numero de graduados en las ofertas de Maestrías, que hace que solo el 1, 4 por ciento de los cursantes inscriptos concluya como Magíster. Esto es tomando que desde el año 1997 hasta el año 2000 cursaron 860 personas y se graduaron hasta el año 2003 solo 12 Magíster en Docencia Universitaria.
- El número de graduados crece si se toma como titulo Terminal la Especialización. En el mismo periodo de análisis de resultados de la Maestría, se graduaron 259 Especialistas, que representan alrededor del 30 por ciento.

Todos los análisis excluyen la consideración respecto a cual fue el impacto real en el aula y los estudiantes, destinatarios finales de toda acción de mejora en la calidad del plantel docente.

No hemos tenido acceso a información de resultados de otras Universidades pero, esos resultados, seguramente no distan mucho de este muestreo.

Cómo mejorar estos índices de graduación, es la gran pregunta aún sin respuesta, pero cuya solución debe considerar los factores mencionados al comienzo de este trabajo.

## ***UNA PROPUESTA***

Analizando el interés de los docentes, es de suponer que todos los que comenzaron estos cursos, han acumulado un considerable valor agregado, aún sin lograr la meta.

La posibilidad de organizar a nivel Nacional un plan de asignaturas que permitan al docente que aspira a su perfeccionamiento, acumular puntaje cursando los módulos que mejor se ajusten a sus necesidades. Entendiendo por necesidades, tanto los contenidos, como sus posibilidades en tiempo y espacio.

La organización de estos cursos más flexibles, no implican la creación de súper estructuras, sino de tomar los contenidos de estas Maestrías, que ya han sido evaluadas por autoridades competentes, complementarlas con contenidos regionales e implementarlas como cursos de formación continua, con una dinámica de actualización permanente, siendo impartidos en todas la Universidades. De esta forma se le ofrecería al docente un espacio propio de encuentro entre pares.

Cada curso estructurado y con un mínimo de 20 hs. otorgaría créditos. Estos, serían acumulables, bajo la responsabilidad de la Institución de Educación Superior que los otorgara y reconocibles en todo el territorio nacional. Esto ya está contemplado en el acta de constitución de RAPES: Red Argentina de postgrados de ES, que con fecha 24 de junio de 2005, especifica en uno de sus postulados: “Promover la cooperación académica entre los distintos postgrados de Es de Univ. Nacionales y en otro el intercambio de docentes y estudiantes.”

El tiempo que implique obtener el puntaje necesario para acceder a la posibilidad de presentar una tesina, deja de tener importancia. Lo verdaderamente importante es que el docente tenga la posibilidad permanente de incorporar nuevos saberes. Como dice Carmen Guardilla [4], *“...el ejercicio de la inteligencia, proseguido sin un propósito de lucro, contribuye a formar una personalidad independiente, dueña de si misma.”*

Al momento de pensar en las titulaciones, quizás sea conveniente un desglose de los créditos requeridos, dando importancia a la diversidad en la formación, exigiendo un mínimo de:

- 25 % de los créditos en el área pedagógica e investigación educativa
- 10 % en áreas que impliquen conocimientos de nuevas tecnologías aplicadas a educación

- 25 % en la temática profesional específica en que el docente desarrolla su actividad
- 20 % en historia y política universitaria
- 20% opcional.

Esta, como muchas otras opciones, deberá ser evaluada con una toma de conciencia respecto a que no es un tema menor. Los docentes necesitan una estructura de perfeccionamiento continuo, acorde con las necesidades de los tiempos actuales y de los constantes cambios en que opera la sociedad actual, que aún cuando resulta poco notorio en el diario trajinar de las aulas, se está produciendo de manera irrefrenable.

Todo análisis que se haga de los últimos cincuenta años del devenir de la institución universitaria, nos pondrá frente a un escenario de cambios que va venciendo sus preconceptos, y de manera sostenida se está dinamizando. La evolución social no se detiene, y es obligación de la Universidad, ponerse al frente. Depende de la evolución de los docentes el lugar que la sociedad le asignará.

## ***BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA***

- [1] Michael Gibbons, (1998): “*Pertinencia de la educación superior en el siglo XXI*”  
[http://www.humanas.unal.edu.co/contextoedu/docs\\_sesiones/gibbons\\_victor\\_manuel.pdf](http://www.humanas.unal.edu.co/contextoedu/docs_sesiones/gibbons_victor_manuel.pdf)
- [2] Ley Nacional de Educación Superior 24.521
- [3] M. Albornoz, M.E. Estebanez, ( 2002 ): “Hacer Ciencia en la Argentina”. *Pensamiento Universitario*, Año 10, No.10, octubre de 2002, Buenos Aires, pp 18-33.
- [4] Guardilla, C.G. (2002): “Desafíos emergentes y tensiones acumuladas educación Superior en Am. Latina”, in *Pensamiento Universitario* Año 10, No.10, octubre de 2002, Buenos Aires. pp 5-78.