

LA FORMACIÓN CONTINUA DE LOS DOCENTES DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR COMO SUSTENTO DEL MODELO PEDAGÓGICO

THE CONTINUOUS TRAINING OF TEACHERS OF HIGHER EDUCATION AS A SUBSTANCE OF THE PEDAGOGICAL MODEL

Gustavo Álvarez Gómez¹

E-mail: ua.gustavoalvarez@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7898-3076>

Jorge Viteri Moya¹

E-mail: ua.jorgeviteri@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5705-4590>

Jesús Estupiñán Ricardo¹

E-mail: ub.c.investigacion@uniamdes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1595-6174>

Cristina Viteri Sánchez²

E-mail: cristina.viteri.sanchez@udla.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8451-0264>

¹ Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ecuador.

² Universidad de las Américas, Ecuador.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Álvarez Gómez, G., Viteri Moya, J., Estupiñán Ricardo, J., & Viteri Sánchez, C. (2021). La formación continua de los docentes de la educación superior como sustento del modelo pedagógico. *Revista Conrado*, 17(S1), 431-439.

RESUMEN

La formación permanente de los profesionales de la educación superior se convierte en una necesidad de la sociedad, el objetivo del presente artículo es realizar un acercamiento a la continuidad del proceso de formación en los profesores universitarios que propicie el mejoramiento de su desempeño y eleve la calidad de la enseñanza. La modalidad de investigación cualitativa se utilizó en la observación, obtención e interpretación de los resultados permitiendo valorar que el modelo pedagógico debe estar en continua actualización en correspondencia con los avances científicos a los que se integran los procesos sustantivos y con la misión de la universidad de estar constantemente vinculada con la comunidad como principio indispensable. Se propone a modo de conclusión la aplicación de un diplomado en ciencias pedagógicas que permita fortalecer el proceso de aprendizaje.

Palabras clave:

Educación Superior, formación continua, desempeño pedagógico, modelo pedagógico.

ABSTRACT

The permanent formation of the professionals of the higher education becomes a necessity of the society, in the present article an approach is made to its continuity in the university professors that favors the improvement of its pedagogical performance and elevates the quality of the education. It is valued that the educational model must be continuously updated in correspondence with the scientific advances to which the substantive processes are integrated and with the mission of the university to be constantly linked to the community as an indispensable principle.

Keywords:

Higher Education, continuing education, pedagogical performance, pedagogical model.

INTRODUCCIÓN

La preparación de los profesores en la educación superior exige actualmente de una nueva postura que no puede disociarse de la coyuntura política, económica y social; situación marcada por el incesante crecimiento de la inversión del Estado en las infraestructuras de la instrucción y en la formulación de la nueva política educativa ecuatoriana.

Se trata de valorar no sólo el aumento de las ofertas en la gestión y desarrollo de los proyectos interinstitucionales para la docencia, sino que requiere en la educación superior, como en los otros subsistemas de instrucción, ir desarrollando una formación continua a tono con el contexto social, cultural y político, principal meta que tiene todo fenómeno educativo.

Los avances científicos y tecnológicos y los nuevos modelos de la producción son factores que ocurren a escala global que imponen a las entidades políticas una reflexión seria en el formulario de la organización y funcionamiento del sistema de educación universitaria, dentro de los retos propios de esa realidad se identifican tendencias relacionadas con:

- La implementación de reformas educativas que apuntan a la elevación de la calidad del proceso educativo. Se reconoce la postura de Chinchilla quien refiere la "... necesidad de un cambio en el currículo de las carreras universitarias." (Chinchilla, J. R. 2015: p 3)
- La reingeniería de los procesos sustantivos universitarios en cada gestión que reflexionan acerca de la certificación y acreditación de las universidades (planes y programas). En este sentido otros investigadores como Campoverde han expresado que: "...el mejoramiento del desempeño profesional pedagógico de los profesores debe ser un reflejo de la certificación universitaria..." (Campoverde, E. 2014: p 19).
- La reformulación curricular, también deja evidente el imperativo de la formación continua por parte de profesores y directivos, buscando atender las dimensiones científicas y tecnológicas, para un proceso educativo sustentable y humano.
- El desarrollo de las competencias didácticas, comunicativas, investigativas, tecnológicas, profesionales y humanas que muestren sinergia en todas las disciplinas constantes en los planos curriculares. Se coincide con Oramas quien ofrece un sistema de competencias de los profesores universitarios para las carreras médicas, vistas como "... sistema de conocimientos, habilidades y valores en los modos de actuación profesional." (Oramas, *et al.* 2012: p 59)

En la educación superior, este análisis propicia una reflexión crítica y compleja desde el acercamiento que se

realiza a la formación continua de profesores universitarios y a las autoridades, que propicie el mejoramiento de su desempeño pedagógico y eleve la calidad de la enseñanza, principal meta del presente trabajo.

METODOLOGÍA

La investigación cualitativa como modalidad para la obtención de juicios de valor, caracterizar la formación académica de los docentes y el nivel de preparación para desarrollar el proceso de aprendizaje, por su carácter humanista, inductivo, empático y flexible; nos permitió alcanzar los resultados esperados en la investigación realizada.

Se desarrolló en Uniandes Babahoyo como fuente principal y se valoró el criterio de expertos y personas seleccionadas de otras sedes. El método Delphi contribuyó a la validación de los resultados obtenidos con técnicas de autoafirmación y la entrevista en profundidad aplicadas a 30 docentes participantes en la muestra escogida.

RESULTADOS

El estudio exploratorio realizado permite conocer que los docentes y directivos (autoridades y/o decisores) que se desempeñan en la educación superior, han traído consigo la evaluación hermenéutica y desarrolladora de los procesos educativos que ocurren dentro y fuera de los recintos universitarios de muchos países de Iberoamérica.

La preparación con la que egresan los estudiantes en el entorno global y que se convierten en docentes universitarios, revelan que se dedica poco tiempo a los contenidos de algunas disciplinas relacionadas con el acto educativo por lo que egresan con los contenidos mal recibidos o aprendidos a lo largo de su escolaridad, no existe un programa adecuado de cómo desarrollar una enseñanza que garantice el aprendizaje de los estudiantes universitarios.

Estos antecedentes confirman la necesidad de la conciencia de que, en el sistema educativo la preparación que reciben inicialmente no cubre plenamente las necesidades educativas de los profesores para un desempeño pedagógico eficiente, elemento que justifica el acercamiento a su formación continua, lo que llama a asumir los variados componentes que consisten en la actualización, reciclaje, extensión y reconversión profesional en la gestión de los recursos humanos.

La gestión de los recursos humanos adquiere características muy concretas en el caso de las universidades:

- Estas características permiten incorporar personal que se aadue convenientemente a las tareas exigidas por

la comunidad académica o profesional, que comparten de este modo la identidad institucional dentro de un marco nacional y regional.

- El cuerpo profesional, el de los investigadores y el del estamento administrativo, tienen que sujetarse a la normativa institucional y a un rendimiento que con condiciones favorables sea loable.
- La actividad de este tipo de personal está bajo iniciativa propia con limitada capacidad de control por parte de la estructura jerárquica institucional. La norma institucional es el marco.
- Las políticas e instrumentos para la gestión de los recursos humanos deben estar centrados en cuestiones como la creación de un ambiente institucional adecuado para el ejercicio de la creatividad y del aporte individual en el desempeño de las tareas y en las posibilidades que se creen para conseguir más capacitación y perfeccionamiento profesional del personal.
- Las expectativas de participación convierten a las políticas de comunicación en estratégicas para la generación de aquel clima y la percepción de las oportunidades para el desarrollo profesional. (Didriksson & Medina, 2008).

Es una modalidad educativa que permite a los profesionales no solo adaptarse a cualquier cambio impuesto por el sistema, además de apropiarse de las habilidades útiles al ejercicio del magisterio. De resto, es la necesidad del profesor a estar preparado para lograr una enseñanza que corresponda a la preparación de sus estudiantes para el futuro en la profesión y en la vida, teniendo en cuenta su reafirmación personal y profesional como pedagogo.

Para favorecer la construcción de los conocimientos en los docentes que trabajan en la educación superior, la dinámica proporcionada por la formación continua, contribuye a la mejora en la calidad de la práctica educativa desde el desempeño pedagógico de estos profesionales universitarios, por eso, además del análisis crítico de lo que significa su carácter continuo para el desempeño del profesor en su acción docente, otro intención investigativa, será saber si los directivos del sistema de la educación de varios niveles, sienten las necesidades y motivaciones de ser formados desde el puesto de trabajo y en tal sentido, valorar de qué forma los asumen.

En este sentido, se justifica que el sistema educativo y de la universidad, debido a complejidad generada por los contextos internacionales y nacionales, se alinee tanto a la búsqueda social de la educación la necesidad de calificar técnica y profesionalmente a los ciudadanos.

La preocupación con la calidad de la preparación en las funciones docentes de cada profesor universitario y en cada área de su desempeño de forma continua se hace por medio de un instrumento legal que se establece en los ministerios y el Ministerio de Educación de una manera inequívoca, entre otros elementos como son: la magnitud de actuación, los objetivos, los principios, las áreas y modalidades de la superación y/o capacitación, los mecanismos del monitoreo y la certificación de la gestión educativa para la acreditación de los procesos universitarios.

Estos presupuestos justifican la importancia del presente estudio, dado al reconocimiento existente en el impacto de la formación continua en las prácticas pedagógicas de los profesores propias de su desempeño y en la calidad de los aprendizajes, resignificando su valor hacia una educación más justa y humana que prepare a los estudiantes para la vida en lo profesional y en lo humano, elementos de la inclusión social con repercusión como reto de la educación superior hacia el desarrollo sostenible.

La reflexión que se aplica en un cuadro conducente a una readaptación en términos de los recursos humanos con la responsabilidad de orientar el proceso educativo se orienta para la comprensión de los escenarios que sitúan las políticas educativas dirigidas a la educación superior. Cuanto más sean, los progresos científicos y tecnológicos, modelos productivos y asuntos de moralidad que pasan a escala global, más se impone a las instituciones de la educación una reflexión acerca de la organización de los saberes y funcionamiento de estos centros educativos.

La actualización científica y pedagógica es, para los profesores, una necesidad para tener en cuenta en la evolución continua de la ciencia. En un sistema educativo como el ecuatoriano confrontado con la implementación de una reforma universitaria, se torna necesario que haya “(...) poderes con la legitimidad y bastante autoridad para la movilización de los órganos de formación continua en el sentido de las reformas.” (Perrenoud. 2000: p. 163)

De igual forma Arroteia (2008) observa que:

... la construcción de una política de educación no es posible si no tiene en la consideración un ideario, un proyecto de desarrollo y una visión probable, relacionada con el objetivo para alcanzar, los resultados esperados y sus consecuencias sobre la sociedad. (p. 256)

En este escenario el profesor como uno de los actores del proceso educativo está obligado a dirigir sus clases sobre la base de nuevos procesos de trabajo. Actualmente, el desarrollo de habilidades cognitivas y conductuales en el marco de la inteligencia emocional, el nivel de

escolaridad y la experiencia profesional, ya no responden al paradigma flexible que se exige de los profesores. En la acción pedagógica diaria se pide del docente universitario, la habilidad de compartir el conocimiento, la creatividad, la innovación y principalmente, la capacidad de adaptarse a los cambios.

La formación continua de los profesores está íntimamente vinculada al proceso de enseñanza y aprendizaje y, consecuentemente, la calidad de la enseñanza. Este componente formativo, a la luz de las políticas educativas que refuerzan la idea de que la preparación que reciben los profesores debe ser continua, no está suficientemente explicitado en las normas vigentes en la educación superior, dejando una brecha hacia la necesidad de mejorar el desempeño pedagógico de los docentes universitarios. Sin embargo, la formación continua, mientras componente de este subsistema, dedicado a la preparación de los profesores, encuentra las referencias explícitas en diferentes documentos normativos que ofrece una “(...) visa promover su capacitación, actualización y perfeccionamiento en los dominios de la actividad profesional, de la investigación aplicada, de la experimentación y generalización de innovación educacionales.” (Fainholc, 2016)

Dentro de los mitos y realidades de la educación superior y la calidad de los resultados de los profesores universitarios, la formación continua constituye un imperativo para las autoridades educativas. A partir de la realidad de nuestras universidades, marcada por algunas insuficiencias debido a la preparación inicial de muchos profesores, la formación continua se figura como un instrumento de elevada importancia.

De acuerdo con Perrenoud “(...) las reformas estructurales y de programas son legítimas, pero ellas no dan los frutos, al menos que ellas sean sustituyan por las nuevas prácticas”. (Perrenoud. 2000: p. 160), y los profesores puedan desarrollar sus competencias, si ajustan a su práctica pedagógica diaria desde las exigencias impuestas por el sistema. Thurler (1994); Hutmacher (1990); Obin (1993) citados por Perrenoud (2000); Moyano, (2004) abogan por “(...) la necesidad de integrar a la reflexión sobre la formación las nuevas dimensiones: la reflexión sobre las prácticas, el trabajo en equipo y la cooperación profesional, el establecimiento de la dinámica.” (Perrenoud. 2000: p. 164), desde donde el trabajo en equipos, la reflexión crítica y la reingeniería educacional, se convierten en retos a alcanzar por quienes dirigen la educación de postgrado en la educación superior.

Para Arroteia “(...) el indicador de calidad del servicio educativo debe constituir una de las constantes preocupaciones de los responsables para la política educativa”.

(Arroteia. 2008: p 98). Al respecto, considerado el actual cuadro normativo referente a la formación continua, es imperioso que esa modalidad formativa se desarrolle en los marcos de un régimen jurídico apropiado, para que la misma tenga la importancia con que es asumida, eso es en cualquier sistema educativo.

En el período de reforma educativa en cualquier universidad, se manifiesta que la preparación de los profesores se ha caracterizado por la presión dictada por la búsqueda de acceso, principalmente en la educación superior, situación que acabó por desvalorizar de una manera acentuada los modelos educativos universitarios que acompañan las gestiones institucionales, así como los proyectos pedagógicos, de investigación y de innovación tecnológica relacionada con el desarrollo sostenible y el acercamiento a una pirámide invertida en la educación superior, donde los estudiantes asistan a las aulas o ambientes escolarizados para mostrar que aprendieron, como lo aprendieron y como socializar los saberes con los demás -estudiantes y docentes- y no como tradicionalmente ocurre que llegan para valorar qué van a aprender en la actualidad, desconectando la docencia con la preparación recibida para la profesión y para la vida presente y futura de cada estudiante.

Desde el análisis que se realiza, constituye otro reto educativo, asociado con los intereses y motivos, así como su mantenimiento, tanto de los estudiantes por continuar especializándose en una profesión u oficio, como para los docentes universitarios, que muestran una vocación magisterial limitada y alejada del modelo pedagógico universitario que rige las políticas y estrategias dentro de los procesos sustantivos de cada recinto universitario, aspectos que se pueden lograr desde la formación continua de dichos profesores.

Macedo considera que “el desarrollo de las competencias y las habilidades de los profesores para la mejora de la práctica educativa presupone constituir contextos de aprendizajes”. (Macedo. 2005: p. 37). En este orden de ideas, la estrategia integrada para la mejora del sistema de educación superior en Ecuador, apunta como acciones de intervención en el dominio de la formación continua, a la disponibilidad de equipos pluridisciplinares de formadores y que será concretizada mediante la concepción de modular durante su ejecución, según las necesidades de los diversos subsectores de la preparación del profesor, a partir de reconocer que ha aumentado la existencia de los muchos profesores universitarios, que trabajan a los lugares distantes, sin alguna formación académica adecuada y otros sin la asociación pedagógica.

Es una forma de favorecer el aprendizaje de los profesores mediante la creación de condiciones para que puedan reflexionar sobre su actuación pedagógica. Gadotti afirma que:

... para que la formación continua sea un derecho ejercido en la práctica, son necesarias algunas exigencias mínimas, entre las cuales se tienen: el derecho de por lo menos 4 horas semanales de estudio con los colegas, no sólo con especialistas de fuera de la escuela, para reflexionar sobre su propia práctica, repartir las dudas y los resultados previos. (Gadotti, 2003)

La formación continua requiere en los profesores universitarios, la incorporación a las acciones de superación y/o capacitación con la noción de responsabilidad y de compromiso profesional. Al respecto, Macedo enfatiza que “(...) el perfeccionamiento profesional es un proyecto personal que implica una relación del profesor consigo mismo sea en términos de tiempo, de espacio y de logro de tareas hechas o pensadas en función de uno u otro.” (Macedo. 2005: p. 38)

El reconocimiento de la formación continua para el poder político presupone la existencia de un cuadro legal que regula el ejercicio de esta modalidad formativa, bajo el sujeto de condicionar la exploración de todas sus valencias, incluso el descuido de los resultados el de ella se puede esperar. Importa, por eso, que el sistema educativo angolano adopte un régimen jurídico alrededor de la preparación para la vida que establezca, designadamente: los principios generales, las áreas y funciones de su ejercicio como profesor universitario, importante en los procesos de acreditación.

Las expectativas del desarrollo de la sociedad tal como la necesidad de afirmación personal y profesional se han canalizado para la universidad en su gestión y modelo pedagógico visto desde los objetivos generales, cuando expresa:

a) desarrollar armoniosamente las capacidades físicas, intelectuales, morales, cívicas, estéticas y laborales de la joven generación, de una manera continua y sistemática y elevar su nivel científico, técnico y tecnológico para contribuir al desarrollo socioeconómico del País;

b) formar a un individuo capaz de comprender los problemas, nacionales, regionales e internacionales de la manera crítica y constructiva para la activa participación en la vida social, a la luz de los principios democráticos... (Valcárcel & Rodríguez, 2008)

La Resolución de la Asamblea Parlamentaria Euro Latinoamericana exhorta sobre la “(...) importancia de

desarrollar políticas de educación para buscar el refuerzo [...] de los sistemas de formación continua con el fin de adaptarlos a las necesidades del mercado laboral... “(Asamblea Parlamentaria Euro-Latinoamericana. 2014: p. 7). Con el efecto y para el alcance de los objetivos del sector de la Educación, la formación continua debe constituir un derecho previsto en la Ley en el sentido de garantizar a los profesores el perfeccionamiento por vía de la intervención institucional.

De acuerdo con las referencias expuestas, se constata la necesidad de mejorar la preparación y el desarrollo de los profesores universitarios, desde las normativas, las políticas y la incorporación de personal, elemento que debe estar incluido en la forma en que se gestionan los recursos humanos.

Para que la gestión de los recursos humanos fluya, es conveniente que:

- El personal deba desarrollarse con la normativa que provenga de los organismos de gobierno colegiados como de los organismos técnicos tanto del ámbito nacional como de la estructura institucional universitaria.
- El planeamiento de los recursos humanos, provee lineamientos que deben cumplirse.
- Las políticas formuladas y que tengan como destino a los recursos humanos, deben tener ejecución en el ámbito del personal.
- Las políticas de desarrollo de personal, entrenamiento y capacitación, al favorecer la pertinencia para la actuación del personal, deben ser respaldadas por su difusión y aprovechamiento.
- Acatamiento a los sistemas de evaluación del personal, sobre todo si estos han sido consensuados y repercuten en el avance institucional.
- El régimen de formación continua del docente universitario desde la investigación, la innovación y el desarrollo tecnológico, lo que debe mostrar en su continua actualización.
- Los regímenes del personal administrativo, con las modalidades de incorporación, evaluación, promoción e incentivos deben abarcar también al personal de servicios.
- Cuente con proyección de las necesidades de personal en función del planeamiento estratégico de la institución.
- Determine los planteles en función de distribución por área académica, nivel jerárquico y relación de empleo (contratado, temporal o propios del claustro docente),
- Esté definida la adecuación de los planteles de personal a los requerimientos de los objetivos, programas y

actividades de la institución en su magnitud, calificación y asignación de tareas.

- Señale los mecanismos de reclutamiento, selección y asignación de tareas del personal que se consiga por concurso ó se reclute.

Cuando nos preguntamos ¿qué fundamentos sustentan la formación continua y el desempeño pedagógico de los profesores universitarios?, la sistematización realizada nos acerca a diferentes autores de diversos países, sin embargo los estudios realizados en Cuba por la Doctora Julia Añorga y sus colaboradores, posibilita encontrar en la Educación Avanzada, una teoría pedagógica consistente para los procesos de superación y producción intelectual de los docentes universitarios, principal meta del autor en su proceso investigativo.

La teoría de la Educación Avanzada en su devenir histórico y lógico le ha permitido al autor conocer que su objeto está relacionado con “(...) el proceso de mejoramiento profesional y humano de los recursos humanos de cualquier rama, sector y territorio (...)” (Añorga. 1999: p 19). Este objeto según su autora revela las relaciones entre la superación, la profesionalización, el desarrollo de las competencias y el desempeño profesional de los recursos humanos. En particular para el autor que trabaja en la gestión universitaria que incluye la preparación y desempeño pedagógico de los profesores universitarios y su desempeño pedagógico, se convierte en un referente teórico muy importante para poder estructurar la superación de estos profesores que propicie el mejoramiento de su desempeño pedagógico y con ello, la elevación de la calidad de la enseñanza.

Dentro de los referentes teóricos consultados relacionados con el mejoramiento del desempeño pedagógico de los profesores universitarios, que participan en las acciones educativas como parte de su formación continua, se asume la definición de desempeño pedagógico referido en el Glosario de términos de la Educación Avanzada al expresar que es:

.... un proceso desarrollado por un sujeto a través de relaciones de carácter social que se establece en la aplicación de métodos para el cumplimiento de su contenido de trabajo, en correspondencia con los objetivos de la actividad pedagógica profesional en que participa y el logro de un resultado que evidencia el mejoramiento profesional, institucional y social alcanzado; la atención a la educación de su competencia laboral y la plena comunicación y satisfacción individual al ejercer sus tareas con cuidado, precisión, exactitud, profundidad, originalidad y rapidez. (Ramis, 2021)

Por otro lado, el desempeño profesional pedagógico del profesor universitario para la doctora Zenaida Ponce Milián en el año 2005:

... es la actuación real del docente que expresa la interrelación e integración dialéctica de las competencias profesionales pedagógicas para la dirección del proceso docente educativo que realiza el docente en la que demuestra el dominio de las tareas y funciones profesionales diseñadas para el rol, en los diferentes contextos de actuación. (Ponce, 2005: p 154)

Los trabajos consultados acerca de la teoría de la Educación Avanzada dentro de las ciencias pedagógicas acercan a los autores a un conjunto de regularidades relacionadas con la formación permanente y continuada dentro de las que se encuentran las siguientes:

- Es un proceso pedagógico que se vincula con el desempeño de los sujetos que participan y que encuentran las formas o vías para mejorarlo en la práctica.
- Se vincula con las formas de superación y/o capacitación de los recursos laborales en cualquier sector o rama de la ciencia.
- Está enmarcada por un profundo carácter participativo, llevado al contexto de las instituciones donde laboran los docentes, en el caso que ocupa a los autores de este artículo: la educación primaria.
- Tiene en la producción intelectual de los participantes y en la utilización de los métodos científicos, la vía para resolver los problemas propios de la práctica pedagógica.
- Se evalúa en el desempeño por los modos de actuación profesional, la calidad de los resultados que ofrece y por la adquisición de una cultura más amplia a tono con lo identificado como proceso de mejoramiento profesional y humano.

Podemos concebir la formación permanente y continuada de los docentes universitarios, no como un plan impuesto a estos sujetos, sino como un proceso que lleva implícito la satisfacción y motivación por aprender, desarrollarse y soñar para que su desempeño pedagógico responda a las exigencias de los padres de familia y la sociedad en general, principal tarea que queremos realizar mediante la investigación científica.

Dentro el desenvolvimiento de la psicología organizacional, la dirección del talento humano en la gestión de los recursos humanos, debe potenciar el desarrollo del hombre, que constituye el objeto de su estudio, descubriendo también en él las competencias psicológicas para la realización eficiente, eficaz y equitativa de las tareas.

El factor motivacional que mueve con contundencia al personal es el del reconocimiento, este no cuesta, no significa erogación, conduce con acierto a la autorrealización que significa al profesional, al investigador, al administrativo al trabajador de servicios reafirmando en todos ellos el potencial humano. La dirección universitaria, consigue resultados institucionales, en la ejecución de un plan de desarrollo a través de colaboradores competentes. Considerar todos estos aspectos debe caracterizar una dirección del talento humano, dentro la gestión de los recursos humanos hacia un exitoso comportamiento organizacional de la Universidad.

En la gestión universitaria, la dirección de la misma con el tratamiento de los recursos humanos, obedece a que estos recursos, son el sostén para el funcionamiento del comportamiento organizacional de la institución.

Se entiende como gestión universitaria a la metodología de planificación estratégica de carácter participativo para los equipos directivos, docentes y comunidad universitaria y que sirve para construir el proyecto universitario Institucional.

A grandes pasos este propósito abarcará:

- “El autodiagnóstico de la gestión universitaria.
- Análisis de los puntos nodales de la gestión.
- Organización de la institución para la ejecución del proyecto.
- Seguimiento y evaluación.” (Valcárcel & Rodríguez, 2008)

Para el cambio de época y ante las transformaciones económicas, políticas y sociales producidas, se tienen también transformaciones en el campo de la organización de las instituciones, las que llevan a considerar un cambio en el concepto de gestión.

Este proceso está influido por la visión de la Universidad, consiste en:

- Interacciones con individuos y grupos.
- Mecanismos psicológicos de influencia sobre la conducta.
- Gestión informal de la organización y relaciones con líderes naturales.
- Procesos políticos.
- Acciones de comunicación en el plano informal.
- Produce reacciones intuitivas.

DISCUSIÓN

La valoración oportuna de los resultados alcanzados, permitió comprender que estamos en presencia de un colectivo de docentes profesionales en diferentes disciplinas como el derecho, la administración de empresas, la medicina y otras muy importantes en el desarrollo económico y social del país. El compromiso, la humildad y el sentido humanitario se observó en cada uno de ellos; La voluntad de seguirse superando estuvo presente en la totalidad de los encuestados lo que valoramos como un elemento positivo ante la necesidad inminente de prepararlos en elementos necesarios relacionados con la pedagogía, la didáctica y la evaluación del proceso de aprendizaje.

El proceso de mejoramiento profesional y humano al expresar la doctora Añorga:

... se define como las transformaciones positivas en el desarrollo intelectual, físico y espiritual del hombre a partir de conocer, interiorizar y concientizar sus problemas cognitivos y afectivos, sus destrezas y aspiraciones, con suficiente racionalidad y motivación por la profesión y por la vida, de acuerdo con un contexto social determinado, evidenciándolo en el desempeño, con una intención creadora, para contribuir con sus competencias y su producción intelectual y/o de bienes materiales, al comportamiento y funcionamiento de su entorno laboral-profesional, familiar y comunitario, mediante su satisfacción en lo personal, profesional, ecológico, socioeconómico, y de sus propias virtudes humanas. (Añorga. 2014: p 133.)

El modelo pedagógico debe estar en constante actualización en correspondencia a las crecientes necesidades de la sociedad y a las fortalezas, debilidades y oportunidades del entorno donde nos encontramos desarrollando la actividad de formación de los profesionales que aportarán a la matriz productiva desde la matriz del conocimiento en correspondencia con el proceso de aprendizaje que hayan recibido en nuestras aulas.

Debe lograrse un sistema de gestión para la integración de los procesos académicos, de vinculación e investigación científica, donde se exprese y participen formas de evaluación y control que valoren no solo lo que debemos lograr; Es especialmente importante actuar sobre cómo lo vamos a lograr y en consecuencia planificar las acciones y los recursos necesarios.

Para UNESCO:

La formación continua debe entenderse como una acción organizada, dirigida, intencional, continua y permanente que conduzca a la práctica del diálogo

genuino, como una estrategia para ejercitar la capacidad de comprender el otro: un momento de reflexión sobre la propia práctica con la base en el discurso del otro, una oportunidad de desarrollar acciones conjuntas para la solución de los problemas. (UNESCO, 2008: p 64)

CONCLUSIONES

Se identifican como fundamentos para la formación continua de profesores universitarios que propicie el mejoramiento de su desempeño pedagógico, en primer lugar las Ciencias de la Educación, en tanto aborda el proceso educativo en su sentido amplio y estrecho, para el desarrollo de los profesores universitarios y a la teoría de la Educación Avanzada en particular, aportando un grupo de regularidades en el proceso de preparación permanente y continuada que agrupa e integra las acciones educativas de superación, capacitación, trabajo metodológico y actividad científica de los profesionales de la educación superior.

Se fundamenta la necesidad de la actualización constante del modelo pedagógico y la necesidad de implementar un diplomado en ciencias pedagógicas que contribuya a incrementar las habilidades de nuestros docentes en el desarrollo del proceso de aprendizaje.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Añorga J. (2014). La educación avanzada y el mejoramiento profesional y humano. Varona, (58),19-31.
- Añorga, J. (1999). Paradigma educativo alternativo para el mejoramiento profesional y humano de los recursos laborales y de la comunidad. La Habana: Educación Avanzada.
- Arroteia. (2008). Educación y desarrollo: fundamento y conceptos. Portugal: Universidad de Aveiro.
- Asamblea Parlamentaria Euro-Latinoamericana. (2014). Reglamento 27.03.2004 - Resolución de la Asamblea Parlamentaria Euro Latinoamericana: http://www.euro-parl.eu/intcoop/eurolat/key_documents/rules_procedure_2014_cor/1003969es.pdf
- Campoverde, E. (2014). El mejoramiento del desempeño profesional pedagógico de los profesores de la Unidad Académica de Pedagogía, Psicología y Educación de la Universidad Católica de Cuenca. Tesis Doctoral. La Habana, Cuba: IPLAC.
- Chinchilla, J. R. (2015). Modelo del desempeño profesional pedagógico de los docentes en la escuela de formación de profesores de enseñanza media de la Universidad de San Carlos de la República de Guatemala. Tesis doctoral. La Habana: ICCP.
- Didriksson, A., & Medina, E. (2008). Contexto global y regional de la educación superior en América Latina y el Caribe. *Tendencias de la educación superior en América Latina y el Caribe*, 1, 21-54.
- Fainholc, B. (2016). Presente y futuro latinoamericano de la enseñanza y el aprendizaje en entornos virtuales referidos a educación universitaria. *Revista de Educación a Distancia (RED)*, (48).
- Gadotti, M. (2003). *Perspectivas actuales de la educación*. Siglo XXI.
- Hutmacher, W. (1990). *L'École dans tous ses états: des politiques de systèmes aux stratégies d'établissement*. Geneva, Switzerland: Service de la recherche socio-logique.
- Macedo. (2005). Ensayos pedagógicos: cómo construir una escuela para todos. Porto Alegre: Editorial Artmed.
- Moyano, J. E. (2004). Innovaciones educativas. Reflexiones sobre los contextos en su implementación. *Revista mexicana de investigación educativa*, 9(21), 403-424.
- Obin. (1993): La crisis de la escuela. París: Hachette
- Oramas González, R., Jordán Severo, T., & Valcarcel Izquierdo, N. (2012). Propuesta de modelo del profesor universitario en la carrera de Medicina. *Educación Médica Superior*, 26(4), 618-634.
- Perrenoud. (2000). Formar profesores en contextos sociales desde un cambio práctico reflexivo y de participación crítica. *Revista Brasileira de Educación*, 12, 158-221.
- Ponce Milián, Z. (2005). El desempeño profesional pedagógico del tutor en la Escuela Primaria como Universidad. Matanzas. Cuba: Educación Cubana: <http://www.cubaeduca.cu/media/www.cubaeduca.cu/medias/pdf/5286.pdf>
- Ramis, L. J. G. (2021). Los retos del cambio educativo. Editorial Pueblo y Educación.
- Thurler, M. G. (1994). Relations professionnelles et culture des établissements scolaires: au-delà du culte de l'individualisme?. *Revue française de pédagogie*, 19-39.

Valcárcel, N., & Rodríguez, A. (2008). De la gestión y administración escolar a la gestión universitaria: para el cambio en Bolivia. *Co-chabamba: Editorial Kipus*.

UNESCO. (2008). Fortaleciendo competencias - formación continuada para el programa abriendo espacios: educación y cultura para la paz. Brasilia: UNESCO.