
■ Formación, capacitación y actualización pedagógica del personal académico. Sistematización de experiencias

Carlos Antonio Quintero Macías¹

Resumen

El presente artículo trata acerca de la formación, capacitación y actualización pedagógica del personal académico de una manera muy particular, ya que abarca el tema no sólo desde el punto de vista docente, sino sobre todo desde un enfoque integral del quehacer académico, el cual incluye la docencia, la difusión y extensión de la cultura, la gestión, la tutoría y la investigación.

En el documento se efectúa una conceptualización de los temas antes mencionados, aspecto necesario para comprender de mejor forma el fenómeno en cuestión; de igual manera proporciona algunas propuestas para que la formación, capacitación y actualización sea trabajada en instituciones de educación superior y con ello lograr un trabajo más integral de los académicos, así como una verdadera profesionalización de esta actividad.

Palabras clave: formación, capacitación, actualización, pedagogía, académico, docente.

Abstract

This article talks about the formation, training and pedagogical upgrading in academic staff in a very particular manner; it covers the topic not only in terms of teaching, but above all from an integrated approach to academic

1. El autor es profesor-investigador de la Universidad de Guadalajara, México. Cualquier comentario relacionado con este trabajo se recibirá en: carlos.quintero@profesores.valles.udg.mx. El estudio contó con la participación de Luis Alberto Campos Velasco como apoyo en el grupo colaborativo de investigación.

work, which includes teaching, diffusion and extension of the culture, management, mentoring and research.

The document makes a conceptualization of the issues mentioned before; an aspect needed to better understand the phenomenon in question. Similarly, it provides some proposals so that formation, training and upgrading could be worked in higher education institutions and thereby achieves a more integrated job of academics as well as a real professionalization of this profession.

Keywords: formation, training, upgrading, pedagogy, academic, teaching.

Introducción

Dentro del ámbito educativo cobra gran relevancia un área denominada formación de profesores, cuyo objetivo principal es lograr un mejor desempeño del trabajo académico de estos profesionistas, reafirmando los conocimientos que poseen y orientando nuevas formas en el proceso enseñanza-aprendizaje con el fin de que coadyuven en la formación integral de los estudiantes.

Actualmente las instituciones educativas han apostado, en mayor medida, al aumento de la calidad en todos los sentidos, e incluso es tema de agendas políticas a nivel nacional e internacional. Uno de los factores que propicia el aumento de la calidad educativa es la formación adecuada de los académicos, quienes, al interactuar, convivir y asesorar con los estudiantes permiten elevar la calidad en la formación de éstos. Es por ello la necesidad de que estos profesionistas cuenten con habilidades pedagógicas para generar situaciones de aprendizaje significativas.

En este documento se aborda el tema de la formación, capacitación y actualización pedagógica que debe tener el personal académico; el trabajo no solamente habla de la actividad docente, sino que va más allá al considerar al académico del nivel superior como una figura que desempeña distintos roles y actividades, a saber: docencia, investigación, difusión y extensión de la cultura, tutoría, gestión, entre otros. Esta persona necesita una adecuada formación para desempeñar con profesionalismo la loable tarea de la enseñanza y demás trabajos académicos, ya que como menciona Zarzar:

[...] el ser experto en el área o materia que se imparte es, evidentemente, una condición necesaria para ser profesor, pero de ninguna manera es condición suficiente. El dominio de la materia, aunque necesario, no certifica por sí mismo que uno la pueda enseñar eficaz y adecuadamente (2006: 11).

El documento fue elaborado con base en la sistematización de experiencias prácticas de dos instituciones de educación superior: la Universidad de Colima (Ucol) y la Universidad de Guadalajara (UdeG); de esta última se tomaron las experiencias del Centro Universitario de los Valles (CUValles).

Cabe mencionar que el autor del documento es actualmente responsable de la formación, capacitación y actualización pedagógica en el CUValles y fue también parte importante de este proceso en la Universidad de Colima; es por ello que el artículo constituye una sistematización de experiencias en torno a esta actividad, específicamente en el nivel superior.

El artículo se encuentra estructurado de la siguiente forma: una parte introductoria que habla sobre la concepción que se tiene del personal académico y del personal docente; posteriormente se conceptualiza la formación, capacitación y actualización pedagógica de los académicos, al menos como ello es entendido en este documento; después existe un apartado que trata sobre la profesionalización de la docencia y del trabajo académico; y otro más sobre las formas de trabajo de los académicos, lo cual permitió o dio pie a la estructuración de algunas propuestas para la formación, capacitación y actualización de dicho personal.

Concepción del personal académico y del personal docente

Personal académico y docente son términos que guardan una estrecha relación y en ocasiones pueden generar cierta confusión al momento de interpretarse. Es por ello pertinente precisar las diferencias entre estos dos conceptos, al menos como son entendidos en este artículo.

El término personal académico hace referencia a aquellos profesionistas que realizan labores de docencia, investigación, desarrollo tecnológico aplicado a la educación, extensión y difusión cultural, así como trabajo tutorial y asesorías disciplinares; de igual forma pueden ostentar puestos al interior de las universidades como trabajo de gestión. Al respecto la Universidad de Guadalajara define las funciones del personal académico de la siguiente manera:

1. Dirigir, realizar o auxiliar actividades docentes en los niveles medio-superior y superior, en sus diferentes modalidades.
2. Dirigir, realizar o auxiliar investigaciones que coadyuven a conocer, caracterizar y solucionar problemas de carácter social, económico, científico, tecnológico y cultural en el área de influencia de la Universidad.

3. Dirigir, realizar o auxiliar actividades tendentes a difundir y extender con la mayor amplitud posible los beneficios de la cultura (Estatuto del Personal Académico de la Universidad de Guadalajara).

Como se puede observar, las funciones de este profesionista no se limitan exclusivamente a la docencia, sino que son más amplias y coadyuvan en el proceso educativo en general.

La Universidad de Colima define al personal académico como aquellos trabajadores académicos que prestan servicios personales y subordinados a la Universidad, que realizan labores de: a) docencia, bajo el principio de libertad de cátedra; b) generación y aplicación de conocimientos; c) tutorías; d) extensión cultural, y e) gestión académica y administrativa (Reglamento Interior de Trabajo. Universidad de Colima, 2007-2008).

Por su parte, referirse al personal docente es hablar de quienes ejercen únicamente labores de enseñanza y asesoría en una institución educativa; son aquellos profesionistas que trabajan cotidianamente con estudiantes con el propósito de lograr que éstos consigan la adquisición de aprendizajes y conocimientos; “son los trabajadores académicos que realizan funciones de docencia, promueven y desarrollan el proceso educativo en relación con una currícula determinada, teniendo a su cargo una o varias materias” (Estatuto del Personal Académico de la Universidad de Guadalajara).

Para la Universidad de Colima el personal docente es aquel “trabajador que realiza actividades docentes frente a grupo, con señalamiento de número de horas en su nombramiento” (Reglamento Interior de Trabajo. Universidad de Colima, 2007-2008).

Con base en la conceptualización anterior y tal como lo comentamos en la introducción de este artículo, el presente trabajo trata de manera general sobre los académicos y no únicamente sobre los docentes; de hecho el primer término abarca el segundo, ya que ser académico implica ser docente. También debemos mencionar que hablar y dar lineamientos de trabajo para los académicos es mucho más complejo que hacerlo únicamente para el personal docente; es por ello que muchas instituciones, en sus programas de formación de académicos, se enfocan únicamente en diseñar estrategias que permitan el mejoramiento del trabajo docente; pero creemos que es necesario que en cualquier institución educativa de nivel superior se cuente con programas integrales, ya que las labores de los académicos de hoy en día no se enfocan únicamente en el proceso enseñanza-aprendizaje, como hemos comentado en párrafos anteriores.

Conceptualización de la formación, capacitación y actualización pedagógica de los académicos

Hablar acerca de la formación, capacitación y actualización pedagógica requiere una previa conceptualización de algunos términos, tal como se hizo con los conceptos del docente y del académico; por tal motivo se describen a continuación. La actualización es una palabra usada comúnmente para significar la necesidad continua de puesta a punto de formación del profesorado y equivalente (Santillana, 1999: 45); por su parte, la capacitación es la aptitud o preparación concreta para la realización de una tarea, en este caso el desempeño adecuado de los trabajos académicos (Santillana, 1999: 217); y la formación consiste en la actualización cultural, pedagógica y científica de los enseñantes con el fin de perfeccionar su actividad profesional (Océano, 2005: 66). Es por ello que una preocupación esencial para mejorar la calidad de la educación es que los académicos sean mejores día con día, independientemente de si lo hacen por medio de la formación, la actualización o la capacitación.

Con base en las definiciones textuales comentadas anteriormente, en el presente artículo se manejan los términos formación, actualización y capacitación de la siguiente manera:

Formación: brindar herramientas pedagógicas teórico-prácticas a los académicos para que se desarrollen profesionalmente en el ámbito educativo. Entendemos la formación como un proceso integral que busca dar elementos globales y totalizadores del trabajo académico a cualquier persona. Un ejemplo de cómo se puede lograr la formación es a través de algún diplomado o de alguna licenciatura.

Capacitación: preparar a los profesionistas para que desarrollen habilidades y destrezas que les permitan realizar mejor su trabajo. La capacitación está encaminada a fortalecer aspectos específicos del trabajo académico tales como la evaluación, la didáctica o la investigación, por mencionar sólo algunos.

Actualización: asesorar en la adquisición de competencias pedagógicas innovadoras al personal académico, que les permita estar a la vanguardia y en día en su trabajo educativo; se entiende que este personal ya fue capacitado o formado anteriormente en estas cuestiones.

Es importante reconocer que convertirse en docente, o más aún en académico:

[...] no consiste en una simple transición de un rol a otro, de estudiante a profesor; se trata de un proceso social que implica complejas interacciones entre los futuros profesionales de la educación y los experimentados y sus situaciones sociales (Lawson, 1992: 162, citado por Biddle, 2000: 101).

La formación del profesor ocurre a lo largo de su vida académica, es un proceso constante que requiere de actualización y socialización. De igual forma Benedito, Ferrer y Ferres (1995, citado por Vivas, et al., 2005) consideran que el desarrollo profesional de un profesor universitario es un proceso continuo en el cual pueden diferenciarse tres momentos: la formación inicial, la formación del profesorado novel y la formación del profesorado experimentado.

El aspecto pedagógico de la formación, capacitación y actualización es otro de los términos que debe quedar claro para comprender de mejor forma el presente artículo; para ello debemos definir el término pedagogía, al menos como es entendido en este documento, ya que definiciones sobre este concepto hay muchas y muy variadas. Al respecto encontramos que la pedagogía es “la ciencia de la educación, y como tal, estudia las leyes, principios y categorías sobre las cuales se estructura, desde la óptica científico-metodológica, el proceso docente-educativo” (Dueñas, 1999). Otra definición interesante se muestra en la *Enciclopedia de pedagogía y psicología* (2005), la cual comenta que “la pedagogía es una verdadera ciencia de la educación, en la cual encuentran acogida la investigación de las causas de los procesos educativos, la sistematización de los conocimientos adquiridos y la inducción dirigida a lograr experiencias generales”; estas dos definiciones hacen alusión a la pedagogía como una ciencia que se encarga de estudiar los procesos educativos en todos los sentidos, no sólo el aspecto de la enseñanza sino aquellos que tienen que ver con el logro de un proceso educativo integral, como son la investigación o los procesos tutoriales, por mencionar sólo algunos.

Formar pedagógicamente a los profesionistas implica proporcionarles las herramientas teórico-prácticas que les permitan entender los procesos educativos en general; esta formación estará ajena a las disciplinas de estos profesionistas, disciplinas que pudiéramos llamar “de origen” para aquellos que no sean educadores de carrera; por lo tanto, las personas que se dediquen al trabajo en instituciones educativas de nivel superior deberán dominar o manejar dos disciplinas específicas: la educativa y la de su área de formación. Para que lo anterior ocurra en la realidad es necesario entender y trabajar los aspectos pedagógicos, por ello la importancia de una formación, capacitación y actualización permanente.

Debemos mencionar que el profesionista en el proceso de formación para el trabajo académico pasa por tres momentos esenciales. Un primer momento es de formación inicial, en el cual adquiere las habilidades y herramientas necesarias para desempeñarse como académico; el segundo es de perfeccionamiento e intercambio entre pares, y sucede cuando está ejerciendo la docencia y el trabajo académico; el tercer momento es el de reflexión del quehacer educativo.

Llegar a ser un académico reconocido o que maneje adecuadamente la profesión no es sencillo, ya que “gran parte del proceso de convertirse en profesor es idiosincrásico” (Biddle, 2000: 100) y para que esto se lleve a cabo depende en gran medida de la interacción que tiene el profesor con el contexto, del nivel de socialización que tiene él mismo con otros profesores, del nivel de la calidad de formación y actualización que va a adquirir en el transcurso de su carrera y de la misma experiencia que va adquiriendo al practicar la docencia. Si bien los cursos, diplomados, talleres y experiencias no transforman de la noche a la mañana a las personas en buenos académicos, sí contribuyen a formarlos y a concientizarlos en esta labor; además de que la interacción que se tenga con los estudiantes y de la inmersión en este proceso ayudará a la transformación de la que hablamos.

Debemos comentar también que la capacitación académica de un profesionalista que fue formado en otra área de estudio que no es la educativa, es más complicada de realizar que capacitar académicamente a un profesionalista que ha estado en contacto permanente con esta disciplina o profesión; sin embargo, creemos que ambos profesionalistas deben estar capacitados y formados al momento en que ingresan a desempeñar un trabajo académico dentro de una institución educativa del nivel superior. Si bien es cierto que durante el trayecto académico cambia la forma de pensar y trabajar de estas personas, también es cierto que impartir asesorías o docencia, realizar investigación o tutorías sin estar formado para ello puede convertirse en un aspecto nada deseable para los destinatarios de esta labor, que casi siempre terminan siendo los estudiantes y la sociedad en general; al respecto Paulo Freire (2006: 29) comenta lo siguiente “no obstante, el hecho de que enseñar enseña al educador a enseñar un cierto contenido, no debe significar en modo alguno que el educador se aventure a enseñar sin la competencia necesaria para hacerlo”.

Por su parte, Zarzar (2006: 11) comenta que hay tres orientaciones o tendencias que siguen las instituciones educativas al momento de diseñar e implementar cursos de formación y capacitación docente, a saber:

Primera. Lo único necesario para los profesores es ser expertos en su materia y estar actualizados en los últimos avances de su área.

Segunda. Es tan importante el “saber enseñar” como el ser experto en su materia. Esta concepción integra dos condiciones para la docencia: “saber su materia y saber enseñarla”.

Tercera. Además de conocer la materia y saber enseñarla, hay una tercera condición: fomentar en los alumnos aprendizajes significativos.

Con base en esta conceptualización de la formación y capacitación, creemos que las tendencias números dos y tres son muy importantes para que los

académicos se formen de manera integral, sobre todo el punto de fomentar los aprendizajes significativos de los estudiantes, lo cual se puede lograr si estos profesionistas cuentan con una verdadera formación pedagógica.

Profesionalización de la docencia y del trabajo académico

A finales de la década de los sesenta y principios de los setenta los jóvenes del mundo se avocaron a las aulas universitarias, haciendo que éstas dejaran de ser espacios de élite para convertirse en lugares para la clase media-alta; este hecho, denominado comúnmente como “masificación estudiantil”, no sólo trajo consigo una apertura educativa asombrosa sino también algunas problemáticas en detrimento de la calidad de la educación; entre las principales podemos mencionar la escasez del personal académico y docente, así como la falta de preparación pedagógica de éstos.

Una de las estrategias implementadas por las universidades para suplir la falta de profesores fue incorporar recién egresados de las licenciaturas para que “dieran clases”, lo cual hizo evidente la falta de formación pedagógica de muchos de ellos; fenómeno que se ha venido repitiendo en muchos planteles educativos. “Este hecho, entre otros, plantea la necesidad de profesionalizar la enseñanza en el sentido de hacer del docente un profesional de la misma, con una formación especializada para enfrentar su tarea” (Arredondo y Díaz, 1989: 139).

La profesionalización del trabajo académico necesita imperiosamente que las personas dedicadas a esta labor sean unos profesionistas en todo el sentido de la palabra; al respecto, “estudios realizados en la década de los sesenta definían la profesión cuando existía un cuerpo específico de conocimientos para actuar en una realidad social organizada” (Fernández, 2001); en este caso, la realidad social organizada es el acto educativo como tal y el cuerpo de conocimientos que debe existir es aquel relacionado con los procesos pedagógicos. Este mismo autor en otro párrafo del documento comenta lo siguiente:

Una nueva concepción de la profesión se da a partir del trabajo de Clewens (1985), quien sostiene que las profesiones son ocupaciones que requieren de un conocimiento especializado, una capacitación educativa de alto nivel, control sobre el contenido del trabajo, organización propia, autorregulación, altruismo, espíritu de servicio a la comunidad y elevadas normas éticas (Fernández, 2001).

Con base en lo anterior consideramos que para que una persona pueda ser llamada profesionalista necesita tener un conocimiento especializado y una capacitación sistemática, aspectos que en algunas ocasiones no ocurren en las contrataciones de muchos académicos en el nivel superior, debido a la falta de políticas al respecto o a la escasez de estos profesionales.

De hecho hoy en día el fenómeno de la contratación de académicos y docentes con escasa preparación pedagógica se sigue presentando en muchas instituciones de este nivel:

Esta situación permite que las universidades contraten profesorado que no posee cualificación didáctica alguna y que su inmersión en la práctica de la docencia se produzca de forma atropellada y poco adecuada. Las primeras experiencias suponen una fuente de socialización profesional muy potente en las que el profesorado novato, ante la falta de tutela, orientación y disponibilidad de otros referentes y alternativas, acude frecuentemente a los modelos de profesorado que vivió durante sus años de estudiante, por lo que asume y reproduce modelos de enseñanza tradicionales (Merida, 2006).

Parafraseando y comentando la cita anterior, no queremos decir que reproducir experiencias o patrones vistos durante la etapa de estudiantes sea malo o inadecuado, siempre y cuando se esté consciente de la forma en que se está haciendo esta copia o adaptación; de lo que sí estamos convencidos es de que si se desconocen los aspectos básicos del trabajo pedagógico, la repetición se dará sin el análisis necesario para el buen desempeño académico.

Si realmente existiera una profesionalización del académico, las personas que se dedicaran a esta labor deberían tener una verdadera formación pedagógica, lo que les permitiría desarrollar su trabajo en forma adecuada, independientemente de que esta formación haya sido recibida de forma disciplinar como carrera de estudio, o durante el trayecto de estar trabajando en instituciones educativas, ya que como menciona Salgado (2004), “la profesionalización se conceptualiza como el componente dirigido a los docentes en servicio que no poseen un título que les certifique para tales fines, en aras de dotarles con un título que respalde la prestación de sus servicios en el sistema educativo”. Esta definición habla en el sentido de profesionalizar a los docentes que no tienen una formación inicial en cuestiones educativas, que son aquellas personas que pudiera pensarse carecen de estrategias adecuadas para desempeñar el trabajo académico.

También es indispensable que los docentes continúen formándose, actualizándose y capacitándose no sólo en sus áreas de especialidad, sino también en el área pedagógica, ya que es en ésta donde se desempeñan cotidianamente. Si nuestros docentes no se actualizan en técnicas de enseñanza, cuestiones

de formación integral, aspectos de evaluación y de valoración, las estrategias que utilicen para formar a los estudiantes pueden no ser innovadoras, ni las mejores o más probadas para una situación en particular. Tal como lo comenta Arredondo:

No sólo se trata de formar profesores que conozcan y actualicen su área específica de conocimientos, sino de actualización también en los avances de las disciplinas educativas. Es decir, que su capacitación esté apoyada en un proceso permanente de superación en las áreas sociopedagógicas, psicopedagógicas y didácticas, en un proceso permanente de formación y actualización académica, científica y de desarrollo humano (1989: 140).

Para finalizar este apartado queremos comentar que la profesionalización del docente y del académico debe ser una estrategia continua, ya que el trabajo que se realiza no es sencillo ni poco; por ello se deben crear estrategias de formación y capacitación adecuadas a cada situación en particular, así como aspectos relacionados con la toma de conciencia de distintos actores sociales encaminados a este proceso.

Formas de trabajo de los académicos

Los académicos de las universidades están afectados por múltiples factores y fenómenos que convierten su labor educativa en una situación compleja y difícil de llevar a cabo, ya que este profesionista no sólo debe atender cuestiones de docencia sino sobre todo aspectos relacionados con la investigación, la difusión y extensión de la cultura, la investigación y las tutorías, como hemos comentado con anterioridad; “las tareas que deben atender los profesores universitarios resultan diversas y complejas, dado que tienen asignadas responsabilidades en la enseñanza, investigación y extensión” (Vivas, 2005). Estas asignaciones provienen de políticas emanadas de corte federal dictaminadas en gran medida por la SEP, tales como el Programa de Mejoramiento del Profesorado (Promep)², el cual proporciona y condiciona la asignación de estímulos al desempeño docente mediante la realización de distintas actividades, a saber: “atender la generación y aplicación del conocimiento, ejercer la docencia y participar en actividades de tutorías y gestión académica” (Página oficial de la SEP/Promep). Por tal motivo, el académico de nuestros días no puede dedicarse exclusivamente a participar en algún aspecto en particular

2. Para más información consúltese la página del Promep: <http://promep.sep.gob.mx/>.

de su trabajo, sino que debe desarrollar varias facetas, lo cual puede traer beneficios pero también algunas complicaciones si es que no está formado o capacitado para ello.

Para poder desempeñar adecuadamente su labor académica, los profesionistas dedicados a este trabajo han encontrado una forma que les permite optimizar tiempo y recursos. Al respecto dichos profesionistas se reúnen en grupos para valorar la práctica docente o académica, comentar dudas y proponer alternativas de solución; este tipo de prácticas son conocidas comúnmente como “reuniones de academia”, las cuales están formadas por un conjunto de personas con identidad propia y objetivos comunes, son la fuerza vital y motor de las instituciones educativas y del trabajo que se desarrolla dentro de éstas. Este tipo de reuniones permiten unificar criterios y valorar experiencias para mejorar las asesorías y enseñanzas trabajadas. No descartamos la relevancia que tiene el trabajo individual dentro del proceso educativo, pero debemos valorar de igual manera el trabajo que se desarrolla en equipo; dicho trabajo debe realizarse de una forma colaborativa, entendida ésta como “la adquisición de destrezas y actitudes que ocurren como resultado de la interacción en grupo” (Salinas, 2000: 200, citado por Zañartu, 2003).

Las interacciones y diálogos entre los académicos permiten la discusión y, por ende, el consenso en las actividades realizadas, lo cual trae un gran beneficio ya que de esta forma el trabajo educativo no se aísla sino que se convierte en un trabajo multi e interdisciplinar.

La organización académica, al hacer recaer sobre los profesores, en lo individual, las tareas de enseñar asignaturas, conlleva el riesgo de fragmentar el proceso de conocimiento y asimismo de atomizar las funciones académicas, con la consecuente confusión y dispersión del esfuerzo y de la atención de los estudiantes (Arredondo y Díaz, 1989: 142); por ello se vuelven relevantes los cursos y talleres donde se pueda participar en procesos de reflexión y aprendizaje en equipo; así como también participar en reuniones de academia como las mencionadas anteriormente.

En el caso de la Universidad de Guadalajara, este tipo de trabajo de los académicos se desprende de un modelo académico departamental:

El departamento académico disciplinar, multidisciplinar o por objeto de trabajo es el núcleo donde se concentran los especialistas de una determinada disciplina o campo de estudio para realizar tareas de investigación, de formación académica (docencia, tutoría, formación de proyectos) y extensión (vinculación, difusión, promoción) (Universidad de Guadalajara, 2007a: 36).

Este tipo de estructura es flexible y permite la interacción y comunicación de académicos de distintas áreas de estudio, así como el tránsito de estudiantes y profesores entre los distintos programas académicos.

De igual forma, para la Universidad de Guadalajara “su modelo académico está centrado en el estudiante, y sus modos de ser y aprender a ser, conocer, hacer, convivir y emprender, propiciado con una adecuada gestión institucional” (Universidad de Guadalajara, 2007a: 35). Este tipo de modelo hace necesaria una adecuada formación pedagógica de los académicos, la cual permita incorporar la flexibilidad, la innovación y la calidad en todas sus prácticas educativas.

La organización de la formación, capacitación y actualización de los académicos en dicha universidad es desarrollada por una instancia denominada PICASA (Programa Institucional de Capacitación y Actualización para la Superación Académica); su principal objetivo es impactar en los académicos en los niveles profesional, personal, laboral e institucional.

Por medio del PICASA se promueven estrategias para la formación adecuada del personal académico mediante la organización de cursos que les permitan desarrollar habilidades para mejorar su desempeño laboral como docentes. Los cursos son facilitados por expertos en diversas áreas de competencia (Universidad de Guadalajara, 2007b: 13).

Por su parte, la Universidad de Colima se encuentra estructurada de una manera diferente de la de Guadalajara. En la Ucol se trabaja con un modelo de escuelas y facultades, las cuales organizan su trabajo en torno a disciplinas o campos de estudio bien definidos, por lo cual los académicos que trabajan en estos espacios son “expertos” de esas disciplinas y conviven mayoritariamente con profesionistas afines a su área de estudio. La estructura de esta universidad permite que los estudiantes y académicos convivan en torno a temas bien identificados, lo cual no significa que dichos académicos deben únicamente conocer estos temas de estudio, ya que una de las actividades principales en el trabajo académico requiere de una formación y actualización pedagógica para poderlo desempeñar adecuadamente. La Ucol cuenta con un modelo académico centrado en el aprendizaje, en el contexto, flexible y con una dimensión internacional; su “modelo curricular para nivel superior pretende promover la formación integral con identidad institucional a través de desarrollar y fortalecer las competencias mediante enfoques centrados en el aprendizaje” (Universidad de Colima, 2007: 40).

En esta universidad la formación, capacitación y actualización pedagógica de los académicos es desarrollada por la Dirección General de Educación Su-

perior, en particular por el Programa de Formación del Personal Académico, quien coordina los esfuerzos de las facultades y pone al servicio de éstas una gama de actividades, entre las que destacan los cursos y talleres.

Propuestas para la formación, capacitación y actualización del personal académico

Con base en las conceptualizaciones efectuadas a lo largo de este documento, señalamos a continuación una serie de propuestas para formar, capacitar y actualizar pedagógicamente a los académicos. Antes de comentar dichas propuestas debemos mencionar que éstas deben ser coordinadas e implementadas por una instancia en particular, ya que es importante que haya un seguimiento del proceso realizado. Como comentamos anteriormente, cada una de las dos universidades que permiten la sistematización de experiencias en el presente artículo cuenta con una instancia general para desarrollar este proceso; aquí lo recomendable es que cada dependencia cuente con un programa en particular acorde con las necesidades de sus académicos, de sus estudiantes y del contexto.

Consideramos que la formación, capacitación y actualización debe incluir distintas etapas por las cuales debe transitar el profesionista que se dedique o quiera dedicarse al trabajo académico; cabe mencionar que estas etapas no son consecutivas, por lo cual pueden ser cursadas o tomadas sin orden alguno por los profesionistas; de igual manera hay que comentar que para que estas etapas realmente sean sistematizadas y desarrolladas adecuadamente, es necesario que estén coordinadas por alguna instancia en particular o algún programa en específico, aunque la finalidad de este artículo no es plantear dicho programa sino simplemente comentar algunas ideas a manera de propuestas.

En un primer momento es necesario realizar una evaluación diagnóstica, la cual consiste en identificar o conocer las necesidades que tienen los profesionistas en cuestión; esto es muy importante ya que permite diseñar las siguientes etapas, graduar el trabajo y sobre todo consensuar las actividades entre los principales involucrados. Para tal efecto se puede realizar un “foro académico”, donde los profesionistas compartan sus experiencias y puntos de vista sobre esta importante labor.

Etapas de formación académica

Esta etapa debe tener una estrecha relación con el modelo académico o educativo que guía el trabajo de los académicos en cualquier institución. Para ello se proponen dos diplomados:

El primero dirigido (aunque no exclusivamente) a los docentes por horas o de asignatura, el cual incluye seis módulos específicos que tienen que ver con actividades de asesoría-enseñanza: didáctica, teorías del aprendizaje, manejo de grupos, formas de trabajar las asesorías y planeación de las sesiones, evaluación y tecnología educativa.

El segundo diplomado está dirigido (aunque no exclusivamente) a los académicos de tiempo completo, en el cual se abordarán las funciones que realizan estos profesionistas: docencia, investigación, tutoría y gestión educativa; de igual forma se incluirá un módulo de tecnología educativa.

Consideramos que los diplomados es una de las formas, aunque no la única, como se puede formar integralmente a los profesionistas con el fin de cubrir las necesidades que toda institución educativa presenta. Para la etapa de formación el trabajo de los académicos será más exigente, ya que una verdadera formación difícilmente puede ocurrir con cursos o talleres cortos; además el trabajo desarrollado en los diplomados permite la interacción constante y compartir experiencias a lo largo de un tiempo considerable.

Etapas de capacitación o inducción académica

Etapas dirigidas preferentemente a todos los académicos con menos de tres años de antigüedad en la institución educativa; aquí es importante que aquellos académicos que tengan una amplia experiencia académica, pero que ésta se haya dado en otra institución educativa también tomen algunos cursos, talleres o actividades de esta etapa, ya que cada centro de trabajo cuenta con modelos académicos y educativos diferentes, y no es lo mismo trabajar en una modalidad centrada en el estudiante que hacerlo en una tradicional.

Es importante que esta etapa sea de carácter imperativo para cualquier profesionista que se quiera dedicar al trabajo académico. Algunas acciones de situaciones que se pueden trabajar en esta etapa son:

Curso-taller de inducción al modelo académico de la institución, dirigido a los académicos de reciente incorporación. En este curso-taller se pueden manejar aspectos como el rol del docente y del estudiante, características del modelo académico, antecedentes de formación de la institución, lo cual crea

un sentido de pertenencia así como la misión y visión de éste; de igual forma se pueden proporcionar algunas herramientas didácticas básicas acordes con el modelo académico en cuestión.

Curso-taller de estrategias docentes, en el cual se desarrollarán temas de didáctica, de metodología de la enseñanza, de evaluación y de planeación de las sesiones.

Dos cursos-talleres que complementan esta etapa son los destinados a la capacitación en tutoría y a la capacitación en investigación, actividades muy importantes para la vida académica. Dichos cursos deberán ser estructurados de manera muy general, ya que se trata únicamente de una inducción o capacitación.

Con estos cursos-talleres se complementan los aspectos esenciales del trabajo académico, los cuales son la docencia, la investigación y la tutoría, aunque se deja de lado la gestión educativa, ya que consideramos que para realizar esta labor no basta con realizar un curso de capacitación, sino que es necesaria una formación integral así como compartir experiencias con los propios académicos.

La capacitación no solamente puede darse por medio de cursos o talleres, sino que también puede realizarse en congresos educativos, donde los profesionistas pueden conocer distintas formas de trabajo que incorporen en su práctica cotidiana; por ello es importante que existan permisos y sobre todo recursos para acudir a eventos fuera del lugar de trabajo.

Etapa de actualización académica

Etapa pensada y diseñada para todos los académicos, aunque específicamente para los de mayor antigüedad dentro de la institución, o para aquellos que hayan cubierto las etapas anteriores.

Para tal efecto se pueden realizar cursos-talleres de corta duración; se propone que tengan una duración de 15 a 30 horas con valor curricular, dirigidos a actualizar en general a toda la planta académica; los enfoques de actualización son tan variados como lo es el trabajo académico, pudiendo incluirse aspectos relacionados con la didáctica, con la evaluación, hasta aquellos que tengan que ver con la tecnología educativa, como son el manejo de plataformas educativas o cursos en línea.

Etapas de reflexión o recuperación del trabajo académico

Ésta es una de las etapas de consolidación del trabajo académico, la cual trae grandes beneficios para el desarrollo de todo el centro educativo gracias a la sistematización de las experiencias vividas por el personal con más tiempo dentro de la dependencia. La etapa está dirigida a todo el personal académico, aunque los ponentes, coordinadores o personas que estarán al frente de ésta serán aquellos que tengan una experiencia reconocida dentro de la institución. El trabajo consiste en reunir a los académicos en torno a uno o varios de estos profesionistas, quienes compartirán sus experiencias académicas; para ello es importante que haya un guión o guía para el desarrollo del trabajo. Éste se puede realizar a manera de panel, foro o mesa de discusión.

Para finalizar queremos comentar algunas cuestiones que complementan y fortalecen las propuestas aquí mencionadas:

Contar con una página en Internet donde los académicos suban sus investigaciones, publicaciones, trabajos y proyectos realizados o que estén realizando, para compartirlos con sus compañeros; ello permite una mejor interacción entre todos así como el conocimiento de las actividades que se están trabajando.

Las actividades propuestas para cada etapa no deberán ser desarrolladas únicamente de manera presencial, sino que deberán implementarse o apoyarse en la tecnología y espacios en línea, ya que la situación actual de nuestra sociedad ha hecho que las herramientas tecnológicas tengan una presencia cada vez mayor en todos los ámbitos, y la educación no es la excepción. Para ello es necesario que las instituciones educativas cuenten con especialistas en el área de la tecnología educativa, quienes puedan diseñar y coordinar estos espacios.

Es importante que exista una normativa institucional para que los académicos se formen, actualicen y capaciten constantemente. El trabajo educativo lo exige, por lo cual esta figura nunca debe dejar de trabajar para estar al día en esta profesión. Si no existiera esta normatividad que propicie este tipo de situaciones, la formación, capacitación y actualización quedaría supeditada al azar o a la buena voluntad de los académicos, y esto no puede suceder en instituciones que se jacten de tener calidad en sus procesos educativos.

Para que estas propuestas tengan un verdadero impacto y realmente puedan llevarse a cabo, se deben calendarizar adecuadamente y compaginar con la formación disciplinar, la cual también debe trabajarse en los centros de estudio; esto sin poner por encima una formación de otra, ya que las dos son cruciales para el óptimo desempeño de las actividades de la institución.

Seguimiento y valoración de las propuestas presentadas

Las propuestas antes mencionadas pueden estipularse por medio de un programa de formación, capacitación y actualización pedagógica del personal académico; dicho programa debe ser coordinado, como mencionamos anteriormente, por una instancia específica en particular, ya que este tipo de trabajo requiere profesionistas capacitados que puedan darle un seguimiento a las actividades. A continuación proponemos algunas estrategias que se pueden utilizar para este proceso:

Realización de informes semestrales por academias o grupos de académicos para informar de las reuniones que han tenido con sus integrantes, con el objetivo de conocer e identificar sus necesidades. Dichos informes pueden ser entregados a los responsables del programa en cuestión, quienes sistematizarán y darán seguimiento a este trabajo.

Evaluación de cada etapa. Al finalizar los cursos, diplomados, talleres, entre otras actividades, se puede realizar una evaluación para conocer las peculiaridades de cada uno de éstos. Se tomará en cuenta la opinión que los académicos expresen en sus informes respecto al cumplimiento de sus expectativas.

Para conocer si los académicos están realizando adecuadamente su labor y están mejorando día con día, la mejor prueba de ello es conocer la satisfacción de los estudiantes respecto a sus necesidades; para ello las instituciones educativas deben contar con estudios al respecto; de igual manera se pueden monitorear los aprendizajes adquiridos por los jóvenes mediante un análisis de sus evaluaciones y calificaciones; el objetivo final será visualizar el desempeño académico.

También se debe tomar en cuenta la satisfacción del personal académico respecto al programa en cuestión; esto se puede lograr mediante la aplicación de algún instrumento de trabajo, como pueden ser encuestas o entrevistas.

A manera de conclusión

Como hemos visto a lo largo del presente artículo, la formación, capacitación y actualización pedagógica de los académicos es un tema preponderante para el mejoramiento del trabajo de estos profesionistas, lo que conlleva a un mejor aprovechamiento de los aprendizajes estudiantiles. Dicha labor no debe ser dejada al azar por las instituciones educativas, sino que debe existir una

instancia responsable de este proceso, la cual proporcione las estrategias pertinentes y le dé seguimiento al trabajo realizado.

También es importante que los profesionistas que ingresen a trabajar en las instituciones educativas cuenten con una mínima formación o capacitación necesaria para ello, ya que si no presentan las herramientas básicas para desempeñar adecuadamente su labor, el trabajo que realicen lo harán con base en observaciones o recuerdos que ellos tengan de sus antiguos docentes o académicos, lo cual puede no ser la mejor manera de implementar una práctica educativa innovadora y de calidad.

La profesionalización del trabajo académico en el nivel superior exige políticas adecuadas de formación, capacitación y actualización, pero también exige una política educativa de contratación del personal, que implica el hacerse llegar de profesionistas que no sólo dominen su disciplina de estudio sino principalmente que conozcan las estrategias didáctico-pedagógicas que pueden contribuir a lograr aprendizajes significativos en los estudiantes, a tener investigaciones de calidad, a realizar tutorías reales y exitosas, así como también a realizar una difusión y extensión de la cultura en todos los sentidos.

Esperamos que este artículo despierte el interés de los profesionistas por estar al día en las cuestiones didáctico-pedagógicas, tan necesarias para el mejoramiento del trabajo académico; así como también motive a las instituciones educativas a implementar medidas y estrategias en torno a esta importante actividad.

Referencias bibliográficas

- Arredondo, M., y B. A. Díaz (1989), *Formación pedagógica de profesores universitarios: teoría y experiencias en México*. México, UNAM/ANUIES.
- Biddle, B., T. Good, e I. Goodson (2000), *La enseñanza y los profesores: la profesión de enseñanza*. España, Paidós.
- Dueñas, B. J. (1999), "Educación para la salud: bases psicopedagógicas", *Revista Cubana Educación Media Superior*; vol. 13. Versión electrónica: http://bvs.sld.cu/revistas/ems/vol13_1_99/ems12199.htm. Fecha de consulta: 3 de septiembre de 2008.
- Fernández, P. J. A. (2001), "Elementos que consolidan el concepto profesión. Notas para su reflexión", *Revista de Investigación Educativa*, vol. 3, núm. 2. Versión electrónica: <http://redie.uabc.mx/vol3no2/contenido-fernandez.html>. Fecha de consulta: 12 de septiembre de 2008.
- Freire, P. (2006), *Cartas a quien pretende enseñar*, 11ª edición en español, México, Siglo XXI Editores.

- Merida, S. R. (2006), "Nueva percepción de la identidad profesional del docente universitario ante la convergencia europea", *Revista de Investigación Educativa*, vol. 8, núm. 1. Versión electrónica: <http://redie.uabc.mx/vol8no1/contenido-merida.html>. Fecha de consulta: 12 de septiembre de 2008.
- Océano (ed.) (2005), *Enciclopedia de pedagogía y psicología*. España, Océano.
- Página oficial de la SEP/Promep. Versión electrónica: http://promep.sep.gob.mx/desc_apoyos_ptc.html. Fecha de consulta: 10 de octubre de 2008.
- Salgado, P. R. (2004), *La formación inicial, profesionalización y capacitación docente en Honduras. Transición hacia un nuevo sistema de formación docente*, trabajo presentado en el Seminario Regional sobre las Instituciones de Formación Docente en América Latina: De las Normas a las Universidades. Honduras, Instituto Internacional para la Educación Superior en América latina y el Caribe (IESALC).
- Santillana (ed.) (1999), *Diccionario de las ciencias de la educación*. México, Santillana.
- Universidad de Colima (2007), *Modelo curricular para la educación superior*. Colima, Universidad de Colima.
- (2007-2008), *Reglamento Interior de Trabajo*. Colima, Universidad de Colima-SUTUC. Versión electrónica: http://www.ucol.mx/dgrh/uploads/media/reglamento_interior_de_trabajo_2008.pdf. Fecha de consulta: 9 de octubre de 2008.
- Universidad de Guadalajara (2007a), *Modelo educativo siglo XXI. Rectoría General 2001-2007*. Guadalajara, Universidad de Guadalajara. Versión electrónica: http://www.udg.mx/archivos_descarga/secfija2/nuesuniv/modelo_Educativo_siglo_21_udg.pdf. Fecha de consulta: 3 de noviembre de 2008.
- (2007b), *Programa Institucional de Capacitación y Actualización para la Superación Académica. Catálogo de Cursos*. Guadalajara, Universidad de Guadalajara.
- (s/f), *Estatutos del Personal Académico de la Universidad de Guadalajara*. Versión electrónica: <http://secgral.udg.mx/normatividad/ngeneral/EstatutodelPersonalacademico.pdf>. Fecha de consulta: 9 de octubre de 2008.
- Vivas de C., et al. (2005), "La formación del profesorado novel en el departamento de pedagogía de la Universidad de los Andes Táchira", *Revista de Investigación Educativa*, vol. 7, núm. 1. Versión electrónica: <http://redie.uabc.mx/vol7no1/contenido-vivas.html>. Fecha de consulta: 12 de septiembre de 2008.
- Zañartu, C. L. M. (2003), "Aprendizaje colaborativo: una nueva forma de diálogo interpersonal y en red", *Contexto Educativo. Revista Digital de Educación y Nuevas Tecnologías*, núm. 28, año V. Versión electrónica: <http://contacto-educativo.com.ar/2003/4/nota-02.htm>. Fecha de consulta: 3 de abril de 2007.
- Zarzar, C. A. (2006), *Habilidades básicas para la docencia*, 2ª edición. México, Patria.